



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino Huancayo 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN EN EDUCACION

AUTORA:

Br. Nolasco Romero, Jenny Margarita

ASESOR:

Dr. Peralta Villanes Arturo Alfredo

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Suárez Reynoso, Carlos Alberto
Presidente

Dr. Felen Hinostroza Daniel Roque
Secretario

Dr. Peralta Villanes, Arturo Alfredo
Vocal

DEDICATORIA

A mi esposo e hijos, que me motiva e inspiran en mi esfuerzo profesional para superarme cada día más y así poder luchar para un futuro mejor.

A mis padres por su gran amor y paciencia y a mis hermanas por su ayuda incondicional a lo largo de la investigación.

Jenny

AGRADECIMIENTO

A Dios por enseñarme el camino correcto de la vida, guiándome y fortaleciéndome cada día.

A la Universidad Cesar Vallejo, por darnos la oportunidad de escalar y desarrollarnos profesionalmente.

Al asesor Dr. Arturo Peralta Villanes, por su orientación en la elaboración del presente trabajo de investigación.

A la directora del colegio particular Andino Lic. Nelly Mejía Figueroa por la opción de poder aplicar las encuestas respectivas para la ejecución de esta tesis.

A los maestros del colegio particular Andino por su valioso apoyo y colaboración en el desarrollo de las encuestas.

La autora.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador:

Presento ante ustedes la tesis titulado “Clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino Huancayo - 2018. La investigación tiene la finalidad de determinar la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente de los maestros del nivel inicial.

En la primera sesión comprende en: El capítulo I; consta de la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, la justificación del estudio las hipótesis y los objetivos generales y específicos.

En la segunda sesión se considera los métodos de investigación, los métodos específicos, el tipo de investigación, el nivel, diseño de investigación, las variables, la operacionalización de las variables, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez y la confiabilidad del instrumento y los métodos de análisis de datos.

En la tercera sesión se encuentra el capítulo IV que es la discusión de los resultados, en capítulo V refiere a las conclusiones, capítulo VI se refiere a las recomendaciones, el capítulo VII se encuentra las referencias bibliográficas de la tesis. Esperando que este trabajo de investigación coadyuve al mejoramiento de la labor pedagógica.

La autora.

ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Trabajos Previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.4. Formulación del problema	49
1.5. Justificación de estudio	50
1.6. Hipótesis	51
1.7. Objetivos	51
II. METODO	53
2.1. Diseño de investigación	54
2.2. Variable, Operacionalización	55
2.3. Población y muestra	56
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	56

2.5. Métodos de análisis de datos	59
2.6. Aspectos éticos	60
III. RESULTADOS	61
3.1. Resultados descriptivos	61
3.2. Prueba de hipótesis	68
IV. DISCUSIÓN	77
V. CONCLUSIONES	84
VI. RECOMENDACIONES	85
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86
ANEXOS	89
Anexo N°1: Matriz de consistencia	
Anexo N°2: Operacionalización de la variables	
Anexo N°3: Matriz de validez de los instrumentos	
Anexo N°4: Instrumentos	
Anexo N°5: Base de datos	
Anexo N°6: Constancia que acredita la realización del estudio	
Anexo N°7: Evidencias fotográficas	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Resumen de frecuencias y porcentajes de la dimensión comportamiento Institucional.	61
Tabla 2: Resumen de frecuencias y porcentajes de la dimensión Capacidad Organizacional	62
Tabla 3: Resumen de frecuencias y porcentajes de la dimensión Dinámica institucional	63
Tabla 4: Resumen de frecuencias y porcentajes de la dimensión Preparación de proceso de enseñanza y aprendizaje	65
Tabla 5: Resumen de frecuencias y porcentajes de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	66
Tabla 6: Resumen de frecuencias y porcentajes de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	67
Tabla 7: Nivel de correlación entre Clima Institucional y Desempeño Docente	69
Tabla 8: Interpretación de los Coeficientes de Correlación	69
Tabla 9: Nivel de correlación con respecto a comportamiento institucional y preparación y desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje	71
Tabla 10: Interpretación de los Coeficientes de Correlación	71
Tabla 11: Nivel de correlación con respecto participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y capacidad organizacional	73
Tabla 12: Interpretación de los Coeficientes de Correlación	73
Tabla 13: Nivel de correlación con respecto a dinámica institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	75
Tabla 14: Interpretación de los Coeficientes de Correlación	75

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Frecuencias y porcentajes de la dimensión comportamiento Institucional.	62
Figura 2: Frecuencias y porcentajes de la dimensión Capacidad Organizacional	63
Figura 3: frecuencias y porcentajes de la dimensión Dinámica institucional	64
Figura 4: Frecuencias y porcentajes de la dimensión Preparación de proceso de enseñanza y aprendizaje	65
Figura 5: frecuencias y porcentajes de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	67
Figura 6: Frecuencias y porcentajes de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	68

Clima institucional y desempeño docente del colegio particular Andino de la provincia de Huancayo 2018

RESUMEN

La presente investigación, se dio formulándose el siguiente problema de investigación: ¿Qué relación existe entre clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino Huancayo 2018? , sobre el que se formula la siguiente hipótesis de investigación. Existe relación entre clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino Huancayo 2018, cuyo objetivo es determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino Huancayo 2018.

El método general empleado fue el método científico y como métodos específicos fueron el descriptivo y el estadístico por su carácter la presente investigación es de tipo descriptivo correlacional, se trabajó con 30 docentes del nivel inicial .Se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicó el cuestionario de clima institucional y el cuestionario de desempeño docente. La validez del contenido fue por juicio de experto.

Arribando a la siguiente conclusión: se ha determinado con un nivel de significancia del 5% y una prueba de r_s 0,765 que existe una relación directa entre clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino Huancayo - 2018.

Palabras clave: Clima institucional, desempeño docente

Institutional climate and teaching performance of the Andean private school in the province of Huancayo 2018

ABSTRACT

The present investigation was made formulating the following research problem: What is the relationship between institutional climate and teaching performance in the private school Andino Huancayo - 2018? , on which the following research hypothesis is formulated. There is a relationship between institutional climate and teaching performance at the private school Andino Huancayo 2018, whose objective is to determine the relationship between institutional climate and teaching performance at the private school Andino Huancayo 2018.

The general method used was the scientific method and as specific methods were the descriptive and the statistic by its nature the present investigation is descriptive correlational type, we worked with 30 teachers of the initial level. We used the technique of the survey and applied the institutional climate questionnaire and the teacher performance questionnaire. The validity of the content was by expert judgment.

Arriving at the following conclusion: it has been determined with a level of significance of 5% and a test of rs 0.765 that there is a direct relationship between institutional climate and teaching performance in the private school Andino Huancayo 2018.

Keywords: Institutional climate, teaching performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

El sistema educativo nacional especialmente el desempeño docente representa un factor fundamental en el entendimiento y comprensión de la labor educativa porque está sujeto a las demandas y expectativas de los procesos sociales y culturales del contexto. El Ministerio de Educación señala que la docencia es una profesión que ha sufrido un gran deterioro profesional debido a que cada gobierno a través de las políticas educativas que implanta, busca obtener resultados efectivos que ahora en la actualidad a planteado un enfoque y estrategias consistente que guíe el trabajo en calidad docente y que realmente busque como logro fundamental la mejora educativa en los alumnos en el sistema educativo.

La institución educativa se caracteriza por un alto grado de disciplina desde la plana jerárquica, administrativa, docentes y estudiantes; anualmente se realiza una evaluación subjetiva del desempeño de los docentes, a través de una ficha o formato de calificación elaborada por el área académica el cual prioriza aspectos como la identificación con la I.E. que en su mayoría de los casos significa la participación activa en las actividades extracurriculares, así como también la puntualidad y labores administrativas, especialmente el trabajo pedagógico en aula entre otros.

La institución educativa ahora en la actualidad necesita conocer el clima institucional y su determinación en el desempeño docente para poder tomar medidas necesarias y evitar algún desgaste profesional o emocional en los maestros de sus tres niveles. Es por esta razón que la presente investigación apunta en brindar el conocimiento suficiente acerca del clima institucional y el desempeño de los docentes de la institución educativa en estudio.

Los temas sobre desempeño docente y clima institucional tienen en la actualidad una especial trascendencia. En primer lugar el alumno será el mayor beneficiario si se cumple con desarrollar capacidades y competencias trazadas por el docente. En segundo lugar esta investigación responde a las demandas planteadas para la mejora de la calidad educativa en donde se establezcan: criterios, procedimientos e instrumentos para establecer la relación entre clima institucional y el desempeño docente que respondan adecuadamente a las necesidades educativas de nuestros alumnos.

En la institución educativa existen una directora, personal administrativo y docentes que valoran su prestigio, su nivel y status alcanzado y asumen un liderazgo a través del cual influyen en los alumnos para guiarlos en la enseñanza aprendizaje. Según podemos observar que en la actualidad existen docentes que son personas negativas, se dedican a la murmuración, a los pretextos, obstaculizando los trabajos tales como: actividades, talleres, charlas, reuniones, capacitaciones, son incapaces de superar el cambio, de mejorar su enseñanza, pero a la vez tienen docentes capaces de producir cambios, que realizan trabajos en equipo, son dinámicos, responsables, autocríticos, valoran su trabajo y están comprometidos con la institución educativa.

Díaz (2010) hace referencia a la importancia del desempeño docente como principio primordial de calidad del sistema educativo y factor esencial de la calidad de la educación. Para verificar el desempeño de los docentes se necesita instrumentos confiables que permitirían promover la mejora de

su práctica pedagógica, de la calidad de aprendizaje de los estudiantes y consecuentemente el logro de la calidad de la educación.

1.2. Trabajos Previos

Monroy (2013) quien realizó una investigación sobre *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente*, para alcanzar el grado de magister en la Universidad de Carabobo, Venezuela, con el propósito de investigar el liderazgo del directivo a modo de un factor estratégico para la eficacia del desempeño docente. Se aplicó la metodología descriptiva - documental con diseño de campo. La población está conformada por 24 docentes de la escuela Rafael Saturno Guerra, siendo la muestra de tipo censal. Se aplicó un cuestionario de respuestas cerradas. Se llegó a la conclusión, que en dicha escuela se ejerce un liderazgo de tipo autoritario lo cual tiene como resultado que los docentes actúen por presión lo cual influye de forma negativa en su desempeño.

Martínez (2014) en su tesis: *El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cupira durante el año escolar 2012 – 2013*, elaborada en la Universidad Nacional Abierta de Venezuela para obtener el grado de magíster. El estudio tuvo como objetivo analizar la trascendencia del liderazgo del director en el desempeño docente del centro educativo del nivel primaria. La metodología empleada fue investigación de campo de tipo descriptiva, se empleó una muestra censal de 27 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario con la técnica de Likert. En conclusión, la gestión del liderazgo directivo democrático resultó fundamental para el desempeño docente.

Luengo (2013) *Clima Organizacional y Desempeño laboral del docente En centros de educación inicial*, el estudio llegó a las siguientes conclusiones: El tipo de clima organizacional identificado en los Centros de Educación Inicial, del Municipio Mara, estado Zulia, es el autoritario, percibiéndose por parte de los docentes desconfianza desde la gerencia de la institución al

controlar todas las actividades mostrando frecuentemente desinterés por la participación del personal en la toma de decisiones. Evidenciándose una alineación en la percepción del tipo de clima que se genera en estas organizaciones objeto de estudio en las que directivos y docentes no están sensibilizados por un ambiente de trabajo como factor determinante en el desempeño laboral.

En lo que respecta al segundo objetivo específico, se determinó que en los Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia, los factores del clima organizacional evidenciados según referencia del personal directivo que su liderazgo es apropiado, debido a que muestran ser responsables, promueven la coparticipación y la participación del personal docente en las actividades educativas, aunado a que su comunicación es muy positiva debido a que siempre proporcionan información, de forma franca para responder ante cualquier inquietud, por tanto las relaciones interpersonales se caracterizan por un buen trato donde prevalece la personalización y se resaltan las cualidades del personal.

No obstante, el personal docente contrasta significativamente con la percepción del personal directivo considerando que manifiestan que casi nunca demuestra un liderazgo responsable, al no promover la coparticipación sustentada en la comunicación necesaria para develar sus inquietudes, así como personalizar las relaciones de tal forma de que se pueda descubrir sus habilidades y cualidades profesionales e individuales. Este contraste de evidencias demuestra diferencias significativas entre la acción directiva y la percepción de los docentes lo cual impacta de manera directa en el clima organizacional, de las escuelas de educación inicial del Municipio Mara del estado.

Se evidenció que existe una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral del docente en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia, puesto que a medida que aumentan los valores de la variable clima organizacional

aumentará de forma significativa los valores de la variable desempeño laboral. Es decir, en la medida que se fomente un clima organizacional armonioso y consonante con las necesidades del personal, el desempeño laboral por parte de los docentes será apropiado y mejorara significativa y proporcionalmente sus habilidades técnicas, conceptuales y administrativas, así como, las estrategias de actualización, participación en equipos de trabajo y socialización de valores organizacionales.

Romero (2014) en su tesis titulada *Evaluación del desempeño docente en una red de colegios particulares de Lima*: Luego de aplicar los instrumentos para directores y alumnos en la institución educativa Saco Oliveros podemos arribar a las siguientes conclusiones.

1. En todas las Sub - variables, tanto los directores como los alumnos expresaron que el desempeño de sus docentes es “Alto” (superior a 89). Esto indica que cuentan con docentes bien preparados y comprometidos con su labor pedagógica.
2. Los directores y alumnos consideran más logrado en el perfil docente el “Dominio del tema” de los docentes, lo que se condice con el riguroso examen de conocimiento académico en sus respectivas asignaturas que han pasado éstos para ser admitidos en esta casa de estudios.
3. La Sub - variable que obtuvo menores puntajes tanto por parte de directores como de alumnos, fue “Consejería” lo que puede explicarse por la procedencia mayoritaria de docentes de formación superior no pedagógica.
4. Los directores manifiestan una mejor valoración que los alumnos, en todas las Sub - variables, en relación al desempeño docente. No obstante, no se aprecia una relevante diferencia entre la valoración del desempeño docente hecha por directores y por alumnos

Condori Quito (2016) presenta su tesis de investigación *Gestión del director y desempeño docente en las II.EE. de nivel primario y secundario de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016*, llegando a las siguientes conclusiones: El nivel de percepción de la variable Gestión del Director es una correlación alta y significativa con el desempeño docente en las II.EE.

de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09 perteneciente a la UGEL 02. Dado una correlación significativa de Spearman $Rho=0.795$ ($p=0,000$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del investigador. Se concluye que efectivamente si existe correlación entre las dos variables en las instituciones educativas .presentando las siguientes conclusiones:

Primera: La gestión del director se relaciona de manera significativa con El desempeño docente en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016. ($r= 0.795$ y $p= 0,000$)

Segunda: La gestión del director se relaciona de manera significativa con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016. ($r= 0.769$ y $p= 0,000$)

Tercera: La gestión del director se relaciona de manera significativa con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016 ($r= 0.777$ y $p= 0,000$)

Cuarta: La gestión del director se relaciona de manera significativa con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016. ($r= 0.776$ y $p= 0,000$)

Quinta: La gestión del director se relaciona de manera significativa con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016. ($r= 0.796$ y $p= 0,000$)

Yábar (2013) quien desarrolló la investigación: *La gestión educativa y su relación con la práctica docente* con el fin de obtener el grado de magister en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión directiva y la práctica docente. Fue un estudio descriptivo relacional no causal. La muestra fue de tipo censal conformada por 44 docentes y se aplicaron dos cuestionarios. Por lo tanto,

se concluyó que hay una relación directa entre gestión educativa y práctica docente con resultado de Rho de Spearman 0.751.

Pérez (2007) presenta su tesis titulada *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla*. Presentando las siguientes conclusiones:

1. Existe una relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, los docentes tienen una percepción regular sobre el clima institucional en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.
2. Existe una relación media y positiva entre el nivel de comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.
3. Existe una relación media y positiva entre el nivel de motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla. Existe una relación media y positiva entre el nivel de confianza y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.
4. Existe una relación media y positiva entre el nivel de participación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla

Herrera & Segura (2013) en su trabajo de investigación: *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013*. Presentando las siguientes conclusiones:

Primera. Con el estudio se determinó que existe correlación moderada y muy significativa entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. Los docentes encuestados consideraron que ambas variables son de nivel alto. Se deduce que la existencia de un buen clima organizacional favorecerá un buen desempeño docente.

Segunda. Se pudo determinar que existe una correlación moderada y muy significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y la dimensión planificación de la variable desempeño docente. Mientras la dimensión relaciones interpersonales se encuentra entre los niveles alto y muy alto, la planificación es de nivel alto. Las relaciones interpersonales influyen en el trabajo de planificación que realizan los docentes de las instituciones educativas de Cajay.

Tercera. Los resultados de estudio permitieron determinar que existe una correlación baja, pero significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y la dimensión evaluación de la variable desempeño docente. Las relaciones interpersonales se encuentran entre los 82 niveles alto y muy alto, la evaluación es principalmente de nivel alto. Las relaciones interpersonales influyen en la evaluación que realizan los docentes de las instituciones educativas de Cajay. Sin embargo, la baja correlación indica que los docentes deben mejorar en evaluación.

Cuarta. El contraste del resultado indicó que existe una correlación baja, pero significativa entre la dimensión trabajo en equipo de la variable clima organizacional y la dimensión diversificación curricular de la variable desempeño docente. Para ambas dimensiones el resultado indicó un nivel alto. Esto indica que si los docentes realizan la diversificación curricular superan las dificultades con un trabajo en equipo. El trabajo en equipo está entre los niveles alto y muy alto, en tanto que la diversificación curricular es de nivel alto. Los docentes de las instituciones educativas del distrito de Cajay deben mejorar el trabajo de diversificación curricular.

Quinta. El resultado indicó que existe una correlación baja entre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional y la dimensión evaluación de la variable desempeño docente. La comunicación en las instituciones educativas del distrito de Cajay está entre los niveles alto y regular, mientras que la evaluación es de nivel alto. Los docentes de las instituciones educativas del distrito de Cajay todavía deben mejorar el nivel de comunicación.

Flores (2016) presenta su tesis titulado: *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía distrito Puente Piedra Lima – 2016*. Mencionando las siguientes conclusiones:

1. En la presente investigación, se contestó la hipótesis general de que sí existe una relación significativa entre la gestión educativa con el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, Distrito Puente Piedra – Lima – 2016, un nivel de 0.837, la significancia es $p = 0.000 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna general, se afirma que existe un nivel de correlación significativa y positiva alta entre ambas variables.
2. Se halló una correlación significativa de nivel de 0.821, la significancia es el Valor $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alterna 1, se afirma que existe correlación significativa entre la gestión institucional con el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, Distrito Puente Piedra – Lima – 2016.
3. Se halló una correlación significativa de nivel de 0.894, la significancia es $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alterna 3, se afirma que existe correlación significativa entre la dimensión la gestión pedagógica con el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, Distrito Puente Piedra – Lima – 2016.
4. Se halló una correlación significativa de nivel de 0.812, la significancia es $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alterna 4, se afirma que existe correlación significativa entre la dimensión la gestión comunitaria con el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, Distrito Puente Piedra – Lima – 2016.

Bobadilla (2017) presenta su tesis titulada *Clima Organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo*, presenta las siguientes conclusiones:

1. Se comprobó que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo. Esta relación se determinó con la prueba estadística de Chi cuadrada, a través de la prueba de hipótesis. La prueba confirma la existencia de la relación entre las variables, porque los datos expresan una Chi calculada (0,8199) mayor que la Chi teórica (0,711), con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ y $gl = 4$, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Además se precisó la relación existente las variables mediante el estadígrafo coeficiente de contingencia. Esta prueba expresa un resultado de 0,088; lo que atribuye que existe una relación positiva débil entre el clima organizacional y desempeño laboral en los institutos superiores de tecnológicos de Huancayo.

2. Los Institutos Superiores Tecnológicos investigados se encuentran ubicados en dos niveles del clima organizacional, de tres posibles alternativas, bueno, regular y malo. Se encuentran en el nivel bueno, los institutos Franklin Roosevelt y San Pedro; y en el nivel regular los institutos Santiago Antúnez de Mayolo y Eugenio Paccelly. El instituto con mejor clima organizacional es el instituto San Pedro, seguido del instituto Franklin Roosevelt, en tercer lugar el instituto Santiago Antúnez de Mayolo y por último el instituto Eugenio Paccelly.

3. Para la variable “desempeño laboral” se consideró los tres niveles de desempeño propuestos el Ministerio de Educación (MED, 2015), estos niveles son, inicio, en proceso y logrado. De manera global tres Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo presentan un nivel de desempeño laboral “logrado”, y sólo el instituto Eugenio Paccelly presenta un nivel “en proceso”. En tanto el orden de los institutos según su desempeño laboral es, en primer lugar está el instituto Franklin Roosevelt, seguido del instituto Santiago Antúnez de Mayolo y en tercera posición el instituto San Pedro.

Castro Aquino (2012) en su tesis titulado *“El clima organizacional y la calidad del desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Teodoro Peñaloza de Chupaca 2012”*, elaborada con el propósito de obtener el Grado Académico de Magister en Administración de La

Educación. En el presente estudio se planteó como problema de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Teodoro Peñaloza de Chupaca – 2012 ?.Tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la calidad del desempeño docente desde su percepción en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, 2012. La metodología utilizada en esta investigación corresponde al nivel descriptivo correlacional. La población muestral de estudio estuvo conformada por 36 docentes de dicha Institución, a quienes se aplicó cuestionarios para reconocer el clima organizacional, así como para identificar su desempeño. Para el análisis de los datos, se utilizó el programa estadístico Excel y el SPSS. Para el contraste de la hipótesis se utilizó la prueba estadística no paramétrica Coeficiente de correlación r de Spearman, teniendo en cuenta que para el análisis de los datos las variables fueron categorizadas y a partir de ello se realizó el análisis de la relación entre las variables con un nivel de significancia del 5%. De los resultados obtenidos se observa que existe relación significativa entre el clima organizacional con el desempeño docente.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Teórica clima institucional.

Teorías psicológicas. Los estudios realizados al tema han ocupado lugares importantes dentro de la sociedad pues siempre ha sido la preocupación para investigar y/o resolver problemas de las relaciones sociales entre las personas, la psicología es una de ellas, estudia el comportamiento del hombre y su conducta la cual es observable y cambia debido a la experiencia al aprendizaje y a los cambios transitorios que se producen en las variaciones del ambiente. A continuación se describen las más importantes, en que:

Maslow (2009) menciona:

La teoría de la jerarquía de las necesidades planteó la hipótesis que dentro de cada individuo existe una jerarquía de cinco necesidades: Fisiológicas: Incluyen hambre, sed, cobijo, sexo y otras necesidades corporales. Seguridad: Están el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales. Sociales: Afecto sentido de pertenencia, aceptación y amistad. Estima: Quedan incluidos factores de estimulación internas como el respeto de sí, la autonomía y el logro y factores externos de estimulación, como el status, el reconocimiento y la atención. Autorrealización: Impulso para convertirse en aquello que uno es capaz de autorrealización. Conforme se satisface lo bastante cada uno de estas necesidades, la siguiente se vuelve dominante. (p.176)

La teoría sostiene que el hombre es un ser con deseos y cuya conducta está dirigido a la consecución de objetivos, son necesidades en cinco diferentes niveles que van desde las necesidades inferiores a las superiores las de orden inferior comprenden las necesidades fisiológicas, seguridad y las sociales que son satisfechas en el exterior con cosas como el salario, contratos sindicales y el hecho de poder definirse, mientras que las necesidades superiores son las de estima y autorrealización cuya satisfacción se realizan en forma interna es decir se realiza dentro de la persona.

Estas necesidades toman formas y expresiones que varían enormemente de persona a persona, su intimidad o manifestación también es extremadamente variada obedeciendo a las diferencias individuales entre las personas.

Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg: (1996) Nos explica mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo, refiere un análisis sobre los factores que producen la satisfacción en el individuo y afirma que la relación del individuo con el trabajo es fundamental y la actitud puede determinar el éxito o el fracaso, clasifica dos categorías de necesidades y son:

Los factores de higiene: Herzberg los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos: evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción. Los Factores higiénicos o factores extrínsecos, están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo.

Herzberg destaca que, tradicionalmente, sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados: el trabajo era considerado una actividad desagradable, y para lograr que las personas trabajarán más, se hacía necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa).

Según las investigaciones de Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero, cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados.

Los factores motivadores: Factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de

economía, sufriendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el significado psicológico para el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de "desmotivación" que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

Teoría de las necesidades motivadoras. McClellan encontró que los grandes realizadores se diferencian de otros por su deseo de realizar mejor las cosas. Buscan situaciones, en las que tengan la responsabilidad personal de brindar soluciones a los problemas, situaciones en las que pueden recibir una retroalimentación rápida acerca de su desempeño, a fin de saber si están mejorando o no y por último, situaciones en las que puedan entablar metas desafiantes; no obstante les molesta tener éxito por la suerte, es decir prefieren el desafío de trabajar en un problema y cargar con la responsabilidad personal del éxito o fracaso.

Al superar obstáculos, desean sentir que el resultado, es decir su éxito o fracaso, depende de sus propias acciones. Los grandes realizadores se desempeñan mejor cuando perciben que tienen una oportunidad de éxito del 50% y una de fracaso de 50%, pues así poseen una buena posibilidad de experimentar sentimientos de logro y satisfacción de sus esfuerzos. Por otra parte los individuos que poseen una alta necesidad de poder, disfrutan el encontrarse a cargo de los demás, se esfuerzan por influenciarlos, además ansían ser colocados en situaciones competitivas y dirigidas al estatus, y tienden a interesarse más por el prestigio y la consecución de influencia sobre los demás, que en el desempeño eficaz. Tenemos:

Necesidad de logro (nLog): Se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito. Se caracteriza por: deseo a la excelencia, trabajo bien realizado, acepta responsabilidad.

Necesidad de poder (nPod): Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás. Se

caracteriza: le gusta que le consideren importante, quiere prestigio y status, le gusta que le predomine sus ideas, suele tener mentalidad política.

Necesidad de afiliación (nAfi): Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización. Se caracteriza por: ser popular, le gusta el contacto con los demás, le disgusta estar sólo, se siente bien en equipo y le gusta ayudar a otra gente.

Tipos de clima Likert (1961-1972) leído en CISE (2007) identificó cuatro tipos de climas en la cual los dos primeros son los de clima cerrado o autoritario y otros dos de clima abierto o participativo.

Autoritario explotador: Donde el director no confía en sus profesores, el clima que se percibe es de temor, los objetivos de trabajo y las decisiones son asumidas por él y solo comunica sin más comentario, creando una atmósfera de recelos, castigos y amenazas y muy pocas veces hay recompensas, la interacción ente los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son únicamente de los jefes.

Autoritario paternalista: El director actúa condescendentemente con los profesores es paternal, la mayor parte de las decisiones son asumidas por el director y ocasionalmente hay delegaciones de poder que no llegan a influir en la dirección, se practica la recompensa y castigos como formas de motivación para los trabajadores, en este clima el director juega con las necesidades sociales de los empleados sin embargo la impresión que se tiene es de un ambiente estable y estructurado.

Participativo consultivo: La dirección tiene confianza en los profesores, Las decisiones son tomadas por el director pero prevé la participación de diversos niveles de la organización permitiéndoles tomar decisiones específicas, la comunicación es de tipo descendente, las recompensas y los

castigos son ocasionales, busca satisfacer necesidades de estima el control es delegado a niveles intermedios.

Participación en grupo: La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

Dimensiones de clima institucional

Se ha considerado las dimensiones de clima institucional a partir de la definición que Gibson y sus Colaboradores que hacen sobre ella y que se mide a través de las variables de comportamiento, proceso y estructura, las cuales han sido adaptadas según la composición de los ítems seleccionados de Edgar Valdivia Vivanco “Liderazgo y gestión de los centros de educación técnica” y el Ministerio de educación 2003 en la capacitación en Gestión a Directores de Instituciones educativas .Módulo 4 :Relaciones interpersonales en la institución educativa CISE Pontificia Universidad Católica del Perú 2007 en comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica institucional.

Cuando se cambian las variables de conducta, estructura o proceso, el clima de la institución puede recibir una influencia positiva o negativa en el desempeño laboral. Estos cambios al realizarse desde los altos mandos de las organizaciones, llevan a pensar en la importancia que los responsables de dichos mandos, es decir, en ellos recae el buscar alternativas de desarrollo organizacional en donde se realicen acciones para mejorar el ambiente de la organización.

Comportamiento institucional: En Instituciones sociales (1998) manifiestan que es un sistema de normas de costumbres y tradiciones centradas en una actividad humana en donde las personas comprometidas en un comportamiento institucional deben prepararse para desempeñar sus roles apropiados. Estos se expresan con frecuencia en códigos formales, las diferencias individuales de personalidad afectan el comportamiento institucional en algún grado. Los conflictos que surgen dentro de una asociación a veces se deben a choques de personalidad, pero con mayor frecuencia al choque de los roles institucionales.

Capacidad organizacional: Lusthaus, Ch. y otros (2002). Consideran como la habilidad de una organización para utilizar sus recursos en la realización de sus actividades, en la gestión de procesos se examina la manera en que la organización maneja sus relaciones humanas y sus interacciones relacionadas con el trabajo. La estructura identifica los vínculos entre la forma como se rige una organización y su misión, así como las funciones que desempeñan las personas y las finanzas en las actividades cotidianas de la organización, en la cual la capacidad de la organización maneja sus relaciones externas como relaciones interinstitucionales.

Para Robbins (2009) “(...) es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los Grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones.” (p.10)

Dinámica institucional: Nava, H. (2009). Afirma que la dinámica institucional es vista desde una perspectiva psicológica y social, en la cual la institución educativa es un órgano donde las personas actúan y en donde se plantean dificultades en términos de problemas y trabajan para su solución. Ello no se da solo en situaciones críticas o de riesgo, sino también en condiciones óptimas y favorables. El grado de la dinámica, el tipo de movimiento, está dado por la existencia de estrategias y mecanismos a

utilizar y la capacidad de acción que adopten en la toma de decisiones que se realiza en la institución

Concepto de clima institucional

Acosta, Fernández y Mollón (2002) definen al clima institucional como el conjunto de características y regularidades estables y perdurables en determinado periodo dentro de una organización.

Viñas, (2007) El clima organizacional es un indicador de calidad en las instituciones educativas. Por eso mismo, los directivos, en conjunción con todo el personal deben trabajar en la mejora del clima

Las instituciones educativas donde impera un buen clima institucional son un espacio agradable donde los estudiantes se sienten a gusto, el personal docente, administrativo y de servicio se encuentra a satisfacción y los padres de familia encuentran la motivación y razones suficientes para matricular a sus hijos. La convivencia pacífica y armónica de todos los agentes dentro de la institución educativa es la fuerza principal para solucionar los conflictos que se pudieran presentar en algún momento. Es preciso que en las organizaciones educativas exista una cultura de mediación y resolución pacífica y oportuna de los conflictos como una condición primordial para la convivencia proactiva de todos los miembros.

Alves (2000) refiere que:

El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento. (p.124).

El clima institucional en las instituciones educativas será la resultante de la percepción de lo que los docentes viven y sienten de la organización.

Según Martin (2000) Indica que:

El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela” (p.103).

Por su parte Alvarado (2003) dice que clima “es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización” (p.95).

Sandoval (2004) menciona que:

Si el clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa. (p.34).

Asimismo, Viñas (2004) menciona que “el clima institucional está considerado como uno de los elementos centrales de la calidad de un centro educativo. Por tanto, trabajar por la mejora del clima escolar es trabajar por la calidad de una forma directa” (p.21).

Según estas definiciones, se puede mencionar, que el clima institucional es un concepto amplio que abarca la forma en que los actores ven la realidad y la interpretación que hacen de ella, es de suma importancia para la organización. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga de su institución. De ahí que el clima institucional refleje la interacción entre características personales e institucionales.

Brunet (1987) sostiene que el clima institucional, es determinante en el comportamiento de las personas en su trabajo, en consecuencia esta situación influye en el desempeño de los docentes, en cada escuela generando un comportamiento particular como producto de las percepciones que se observan de todo cuanto ocurre en sus instituciones y por lo tanto condicionan los niveles y rendimiento profesional

Chiavenato (1990) por su parte, considera que el clima organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización. Factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, entre otros, son influyentes en las actitudes, comportamientos de los empleados, desempeño laboral y productividad de la organización.

Gibson y colbs. (1987) argumentan que el clima organizacional tiene un enlace con la conducta humana, estructura y procesos de organización. Que explican que el clima va más allá de las dimensiones de las personas y de los grupos impactando directamente en el resultado del desempeño organizacional.. En el Modelo de Clima organizacional de Gibson y colbs. Aporta que cuando se cambian las variables de conducta, estructura o proceso, el clima de la organización puede recibir una influencia positiva o negativa en el desempeño laboral. Estos cambios al realizarse desde los altos mandos de las organizaciones, llevan a pensar en la importancia que los responsables de dichos mandos, es decir, en ellos recae el buscar alternativas de desarrollo organizacional en donde se realicen acciones para mejorar el ambiente de la organización

Teorías del desempeño.

Teoría de la equidad.

Como su nombre lo indica básicamente sostiene que está relacionada a la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe: justo o injusto.

Aunque la teoría es clara la dificultad estriba en que muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. De acuerdo a esta teoría se centra:

Klingner y Nabaldian (2002), menciona que :

En los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo identificados: el alcance que un empleado cree que puede tener irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros. Son tres los factores al realizar el trabajo al nivel esperado; la evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño; y La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones.
(p.253.)

Es indudable que esta teoría nos permite comprender muchas de las reacciones positivas o negativas en el desempeño del trabajador, ya que como ser humano también tiene expectativas y metas.

Maciel (2005) menciona que:

En el imaginario de nuestra sociedad (...) el perfil del docente ideal se sustenta sobre el mito que sobrevalora la vocación (docente se nace, no se hace), minimizando la formación. Se estructura sobre la creencia, casi mágica, de que la enseñanza es una labor sencilla (enseñar: tarea fácil). (p.80.)

Teorías Pedagógicas

Las bases pedagógicas se encuentran en intelectuales que han aportado y brindado propuestas educativas que han ido desarrollándose a lo largo de la historia y han surgido como producto de las necesidades mismas del hombre y de la manera como entender la naturaleza del conocimiento y sin sus aportes ello no hubiera sido posible, a partir de las cuales han ayudado a lograr cambios en el campo de la educación y por ello en el hombre mismo. Así tenemos:

Teoría liberadora de Freire (1999), considera que en la educación los hombres deben actuar en el mundo para humanizarlo, transformarlo y liberarla y en la que el hombre construye su propia historia para su liberación y en el devenir de su vida va construyendo, elaborando y en su práctica en sí es reflexivo y va en la búsqueda de nuevos saberes, así la pedagogía del oprimido es liberadora tanto para el oprimido como para el opresor.

El objetivo esencial de la educación, que propone Freire, es liberar a la persona de las supersticiones y creencias que le ataban, y liberar de la ignorancia absoluta en que vivían; transformarla a estado de dignidad y humanismo mas no uniformizarla ni reproducirla lo pasado, tampoco someterla, tal como ocurre en la educación tradicional que ha imperado varios siglos.

Freire propone que el diálogo como método permite la comunicación entre los educandos y entre éstos y el educador; se identifica como una relación horizontal de educando a educador, en oposición del antidiálogo como método de enseñanza tradicional que implica una relación vertical de profesor sobre el alumno. Sobre esta base propone la educación dialógica como la forma de desarrollar una pedagogía de comunicación que permita y facilite dialogar con el educando sobre algo.

Teoría humanista de Peñaloza (1995) realizó reformas en la educación y considera que los conocimientos es un proceso que va de lo interior a lo exterior en la cual la persona puede lograr ser, con su propio esfuerzo, en donde el hombre pueda llegar a ser humano a sentirse y vivir como tal. Concibe la educación del hombre en proceso de hominización de socialización y culturización, afirma que: “La educación en su más amplia acepción intenta que se desenvuelvan en cada educando las capacidades y características propias del ser humano”. (p.57). Es decir intenta que el hombre sea realmente hombre. En tal virtud, es un proceso de hominización”.

Por lo que la educación es un proceso de hominización. Este proceso de hominización se realiza en una relación del hombre, la sociedad y la cultura que no pueden separarse y en la cual estos tres procesos se refuerzan entre sí considerando también que si alguno de ellos se separase la educación se tornaría en des educación por esta razón se busca que los educandos se realicen como seres humanos.

En este proceso de hominización en el que el hombre intenta ser hombre se requiere de alguna condición en las que se destaca el alimentarse adecuadamente para tener un desarrollo orgánico óptimo , así como el desarrollo de sus capacidades psíquicas en la cual la educación las incentiva el dominio del lenguaje como ser que pugna por expresarse, comunicarse logrando un equilibrio interior y de sus espíritus , el sentido de autonomía personal y el de la libertad puesto que si se está sometiendo a otros no realiza su condición humana.

El desarrollo de la responsabilidad como freno a la libertad, sin responsabilidad la libertad se convierte en libertinaje. Ningún ser humano puede vivir sólo es una necesidad Peñaloza (1995) afirma que: “La sociedad es el medio natural donde existe el hombre” (p.60). Ella se da en un contexto de relaciones afectuosas de amor.

Desempeño docente

Concepto:

El desempeño docente es el conjunto de acciones que realiza el maestro durante el desarrollo en su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador.

Por eso el Ministerio de Educación (2008) en la propuesta de la nueva carrera pública magisterial, se refiere al docente como un mediador y no un transmisor de conocimientos, para lo cual es necesario que posea una

actitud crítica, creativa y favorable al cambio, además de una amplia cultura general y capacidad para guiar, motivar y formar integralmente a los alumnos, así como para trabajar conjuntamente con los padres de familia y la comunidad.

La versión digital, indica que el “desempeño” es la acción o efecto de desempeñar y desempeñarse; en su tercera acepción, que se relaciona con nuestro tema es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión cargo u oficio; ejercerlos; en su séptima acepción como un americanismo: actuar, trabajar, dedicarse a una actividad. Asimismo, en la gestión de recursos humanos para MINEDU (2007) “El desempeño designa el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados” (p.9)

Valdés tomado por Vásquez (2009)

El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. (p.19)

Dimensiones de desempeño docente

Buen Desempeño Docente o Marcos para la Buena Enseñanza como un primer peldaño en el proceso de construcción e implementación de políticas públicas dirigidas a fortalecer la profesión. La construcción de un Marco de Buen Desempeño Docente es principalmente un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad.

Constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que los estudiantes peruanos logren aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica, y aspira a movilizar al magisterio hacia el logro de un desarrollo profesional

permanente que garantice estos aprendizajes El Marco de Buen Desempeño Docente es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional: “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”.

Para la investigación tomamos en cuenta las dimensiones pedagógicas que el Ministerio de educación emite en la Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED, por lo que hablaremos de los dominios que en la actualidad se ejerce en la educación del Perú. Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad.

Dominio 1: Preparación y desarrollo del proceso de enseñanza - aprendizaje Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones.

Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes.

Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Dominio 2: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Dominio 3: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional.

Factores que influyen en el desempeño docente

Formación inicial y capacitación docente: se inicia cuando éste ingresa a una institución de formación pedagógica sea esta una Universidad o un Instituto Pedagógico y se prolonga a lo largo de su vida profesional, debiendo asumir el aprendizaje como una necesidad para un mejor desempeño en su profesión o para el perfeccionamiento de sus competencias intelectuales y técnicas que le permitan estar al día con el conocimiento científico, humanístico y tecnológico.

Estándares de desempeño.

Según Arregui tomado por la Nueva Docencia en el Perú de Ministerio Educación (2003) el término “estándar”, puede ser entendido en el ámbito educativo a “objetivos o metas altas de excelencia a los cuales deben aspirar todos los estudiantes y todos sus maestros, todos los futuros docentes y sus formadores” (p.67) En el Perú los estándares de desempeño según tomados por el Ministerio de Educación del Perú 2007 son:

Pearlman (2007) menciona que:

Definiciones claras, específicas y consensuadas sobre qué es lo que los docentes deben saber y ser capaces de hacer, así como cuán bien pueden hacerlo, especialmente en el aula y en la escuela. Lo que los docentes enseñan se alinea con ello que los estudiantes aprendan, los aprendizajes logrados por los estudiantes están indefectiblemente ligado a lo que los maestros saben y a la forma en que utilizan lo que saben está indisolublemente unido a la manera en que ellos mismos aprendieron y en el mejor de los casos, siguieron aprendiendo.(p.115)

Para Valdés tomado por Artunduaga (2005) define tres tipos de estándares del desempeño profesional: estándares mínimos, competitivos y de desarrollo. Los estándares mínimos se encuentran los profesores incompetentes; los estándares competitivos tienen como propósito proveer alguna especie de incentivos y compensaciones de acuerdo a su rendimiento superior; y los estándares de desarrollo están diseñados para

fomentar el perfeccionamiento de los conocimientos y capacidades de los docentes especificando las áreas de capacidades u objetivos de mejora.

Competencias del docente

Asimismo, el Marco del Buen Desempeño Docente define 9 competencias docentes: la primera es conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

La segunda es planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en una permanente revisión (ambas competencias pertenecen al dominio I). La tercera es crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

La cuarta es conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

La quinta es evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previsto para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales (estas tres competencias pertenecen al dominio II).

La sexta es participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y

mejora continua del proyecto educativo institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad. La séptima es establece relaciones de respeto, colaboración y responsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados (ambas competencias pertenecen al dominio III).

La octava es reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional. La novena es ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de la persona, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social (estos dos componentes pertenecen al dominio IV).

Diversificación curricular

La diversificación curricular consiste en adaptar el currículo a las necesidades individuales de los estudiantes mediante una organización diferente a la establecida de manera genérica en el currículo oficial (Muzás, Blanchard, Jiménez y Melgar, 2002). La diversificación curricular tiene por finalidad adaptar los currículos nacionales a las instancias regionales y locales, según las necesidades, demandas y características de los estudiantes y la realidad social, cultural, lingüística, económico-productiva y geográfica (Ministerio de Educación, 2008). El Art. 33° de la Ley General de Educación (2012) señala que el currículo de la Educación Básica Regular (EBR) es abierto, flexible, integrador y diversificado. Por consiguiente, se diversifican en instancia regional y local siguiendo las normas básicas dictadas por el Ministerio de Educación.

Planificación La planificación es el proceso de tratamiento del currículo desde las demandas sociales a nivel nacional hasta el trabajo en aula (Torres, 2012). La planificación curricular debe realizarse según la complejidad de las decisiones que esta involucra, en forma idónea y en el

tiempo del que se dispone para llevar adelante el proyecto curricular Lafrancesco, (2004).

La planificación curricular explicita las intenciones del sistema educativo y orienta la práctica pedagógica (Molina, 2006). A nivel institucional, la planificación curricular comprende proyectos o planes curriculares previstos para la institución educativa; también planes específicos que elaboran los docentes para orientar la práctica pedagógica. La planificación debe preocuparse por aumentar la oferta de oportunidades que permitan satisfacer necesidades dentro de las posibilidades de los recursos disponibles (Venegas, 2006). Exige también contar con recursos humanos calificados para brindar el servicio educativo.

La planificación requiere un trabajo especializado que no puede ser descuidado si lo que se desea es brindar a los estudiantes una educación de calidad y a la comunidad un servicio eficiente (Exige además que el currículo sea abierto y flexible. Precisamente, el Art. 33° de la Ley General de Educación precisa que el currículo de la EBR es abierto, flexible, integrador y diversificado. El Art. 34° describe las características del currículo:

Es valorativo. Responde al desarrollo armonioso e integral de los estudiantes; crea actitudes positivas de convivencia social, democratiza la sociedad y promueve el ejercicio responsable de la ciudadanía.

Es significativo. Toma en cuenta experiencias, conocimientos previos y necesidades de los estudiantes.

Es participativo. Se formula y construye con participación de la comunidad educativa y otros actores sociales. En consecuencia está abierto a enriquecerse de manera permanente, tanto como que respeta la pluralidad metodológica.

Importancia de la planificación: La planificación es importante porque: Evita la improvisación e incertidumbre, fija la atención en objetivos para orientar las actividades por el camino más corto, sencillo y económico

también ayuda a reducir los costos al mínimo al eliminar el trabajo aislado e irreflexivo, economiza tiempo y facilita el control y la supervisión en base donde descansan las otras acciones administrativas como organización ejecución y control.

Elementos de la planificación curricular

Son elementos de la planificación curricular los logros educativos, las competencias, las estrategias y materiales educativos (Torres, 2012).

Evaluación: “La evaluación es un proceso sistemático, continuo y permanente que sirve de fundamento a los procesos de enseñanza-aprendizaje; es parte integral de este” (Saavedra, 2004). Da una idea de cuánto han logrado los estudiantes en relación con los objetivos previamente determinados. El DCN puntualiza que la evaluación de los aprendizajes como “un proceso pedagógico continuo, sistémico, participativo y flexible, que forma parte del proceso de enseñanza-aprendizaje” Ministerio de Educación, 2008, (p. 51).

La evaluación debe ser proyectada como un proceso permanente, para lo cual escalas de calificación se plantean como una forma específica de informar cómo ese proceso va en evolución. La evaluación de los aprendizajes es el proceso mediante el cual se observa, recoge y analiza información relevante, respecto del proceso de aprendizaje de los estudiantes, con el propósito de reflexionar, emitir criterios de valor y tomar medidas pertinentes y oportunas para optimizarlo (Torres, 2012). En los procesos de enseñanza-aprendizaje, la evaluación es útil para aprender y su finalidad es regular el proceso de aprendizaje (Sanmartí, 2007).

En la enseñanza hay tres momentos claves en los que la evaluación formativa tiene características y finalidades específicas:

Evaluación inicial. Es diagnóstica; su objetivo es analizar la situación de los estudiantes antes de iniciar los procesos de enseñanza-aprendizaje. Sirve

para que los docentes tomen conciencia de dónde se empieza para que adapten el proceso a las necesidades de los aprendices.

Evaluación mientras se está aprendiendo. Sirve para ver cómo están avanzando los estudiantes, qué están haciendo bien y en qué están fallando. En esta etapa se puede retroalimentar de manera permanente para garantizar el posterior logro de los objetivos de aprendizaje. Se da en cada una de las actividades de aprendizaje programadas utilizando más de un instrumento, según la naturaleza del aprendizaje que los estudiantes deben lograr.

Evaluación final. Se da al final del proceso para comprobar los logros finales de los estudiantes. Da una idea de lo que realmente aprendieron durante todo el proceso de aprendizaje.

¿Para qué evaluar?

El Art. 30° de la Ley General de educación señala que “la evaluación es un proceso permanente de comunicación y reflexión sobre los procesos y resultados del aprendizaje”. Tiene el carácter de formativa e integral pues pretende mejorar los procesos de aprendizaje, ajustándose a las características y necesidades de los estudiantes. Si los resultados de la evaluación no son los esperados, se deja abierta la posibilidad de aperturar programas de recuperación, ampliación y nivelación pedagógica.

Características de la evaluación

Torres (2012) considera cinco características de la evaluación: integral, procesal, sistémica, participativa y flexible.

Integral. Desde el punto de vista del aprendizaje, comprende las dimensiones intelectual, social, afectiva, motriz y valorativa del estudiante. En tal sentido, la evaluación se relaciona con el enfoque cognitivo, afectivo y sociocultural del currículo.

Procesal. Se practica durante todo el proceso educativo: al inicio, durante y al final del mismo. Así los resultados permitirán tomar decisiones oportunas para mejorar el aprendizaje. La evaluación permite evitar el fracaso.

Sistemática. Reconoce a los propósitos educativos, y se realiza en función de estos mediante criterios e indicadores vinculados. Los resultados permiten reorientar el proceso, readaptar las programaciones, reunir otras estrategias entre otras decisiones. La evaluación se organiza y desarrolla en etapas previamente planificadas, con formulación anticipada de aprendizajes a evaluar, selección de técnicas e instrumentos pertinentes, válidos y confiables para obtener evidencia sobre los logros del aprendizaje de los estudiantes.

Participativa. Facilita la intervención de los distintos actores en el proceso de evaluación; implica al estudiante, a los docentes, directores y padres de familia en el mejoramiento de los aprendizajes, mediante la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación. Inclusive, los estudiantes pueden proponer cómo les gustaría ser evaluados.

Flexible. Se puede ajustar a las diferencias personales de los estudiantes, considerando sus propios ritmos y estilos de aprendizaje. Para ello se seleccionan y definen las técnicas e instrumentos de evaluación más pertinentes seleccionados de manera inteligente por el docente.

Funciones de la evaluación

En el DCN (Ministerio de Educación, 2008) se explica que la evaluación del aprendizaje cumple dos funciones:

Función pedagógica. Inherente a la enseñanza y al aprendizaje. Permite observar, recoger, analizar e interpretar información relevante acerca de las necesidades, posibilidades, dificultades y aprendizajes de los estudiantes, con la finalidad de reflexionar, manifestar juicios de valor y tomar decisiones pertinentes y oportunas para establecer de una manera oportuna y eficaz las actividades de enseñanza y aprendizaje, tratando de mejorar los aprendizajes.

Función social. La evaluación permite acceder a la certificación de las capacidades de los estudiantes para el desempeño de determinadas actividades y tareas en el escenario local, regional, nacional o internacional.

Finalidad de la evaluación

El proceso tiene por finalidad mejorar el aprendizaje, pudiendo hacer retroalimentación para reforzar los aprendizajes previstos en un periodo académico. La evaluación considerará:

Saavedra (2004) menciona que :

.... el cambio de conducta, el crecimiento intelectual, la adquisición de destrezas y habilidades y el desarrollo mental del alumno; pero, al mismo tiempo, habrá de someter a juicio la conducta, la metodología, las técnicas de enseñanza y los instrumentos para determinar resultados.(p. 28)

El DCN (2008) señala dos finalidades de la evaluación:

Formativa. Proporciona información continua que le permite al docente, luego de un análisis, interpretación y valoración; regular y realimentar los procesos de enseñanza y aprendizaje en coherencia con las necesidades, intereses, ritmos de aprendizaje y características de los estudiantes. De igual forma, permite al estudiante tomar conciencia sobre su aprendizaje, verificar sus logros, avances, potencialidades, así como sobre sus dificultades y errores para controlarlos y modificarlos. También permite verificar el nivel de logro alcanzado por los estudiantes al final de un período del año académico, con relación a las competencias, capacidades, conocimientos y actitudes previstas en la programación curricular.

Informativa. Permite que las familias y la sociedad estén informados de los resultados académicos de los estudiantes y puedan involucrarse en acciones educativas que posibiliten el éxito de los mismos en la institución educativa y en su proyecto de vida. Así también permite a los estudiantes conocer mejor sus avances, logros y dificultades. La evaluación provee evidencias de los progresos de los estudiantes, permitiendo la retroalimentación de los

procesos y, sobre todo, permite informar a los padres de familia acerca de las dificultades o logros alcanzados por sus hijos.

Etapas del proceso de evaluación

Como proceso, la evaluación cumple cinco etapas: (Saavedra, 2004 p. 27).

Tener en cuenta la determinación de lo que se quiere evaluar, así mismo tener en cuenta la definición que es objeto de evaluación en términos de comportamiento y selección de situaciones adecuadas a la observación de resultados, un registro y resumen de los datos recogidos.

Torres (2012) explica que la evaluación es sistemática y debe planificarse en forma anticipada. Desde el momento mismo de elaborar la programación de aula es cuando el profesor establece los indicadores para medir el desarrollo de cada capacidad y actitud. Detalla las siguientes etapas:

Primero planificación de la evaluación. La evaluación es un proceso intencionado y previsor que responde a las preguntas: ¿qué? ¿para qué? ¿cómo? ¿cuándo se evaluará? y ¿con qué instrumentos?

Segundo recojo y selección de información. En el proceso se recoge información que evidencie los aprendizajes recurriendo a técnicas formales, semiformales o mixtas. Luego se elige la que resulta más confiable y significativa según los objetivos de la evaluación.

Tercero interpretación y valoración de la información. En esta etapa se considera el grado de desarrollo de los aprendizajes previstos. Los resultados deben valorarse verificando si son o no coherentes con los propósitos planteados.

Cuarto comunicación de los resultados. Los resultados sirven como insumo para el análisis del proceso de aprendizaje, tratando que estos sean de conocimiento de los estudiantes, docentes y padres de familia.

Quinto toma de decisiones. Finalmente se deberán adoptar las medidas apropiadas para mejorar el proceso de aprendizaje.

Tipos de evaluación

Torres (2012), tomando como base a Casanova (1999) identifica las siguientes 4 tipologías de evaluación.

Por su función, puede ser diagnóstica, sumativa y formativa; por normativa, nomotética (referente externo), ideográfica (referente interno); por el momento de aplicación, inicial, procesual y final; y por los agentes que intervienen en ella, autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

Definición de términos básicos

Competencia. En términos generales, el término competencia se refiere a la pericia, aptitud o idoneidad de alguien para hacer algo o intervenir en determinado asunto (Real Academia Española, 2001). Por otra parte, se entiende por competencia a la capacidad, habilidad, destreza o pericia para realizar algo específico.

Capacidad. Una capacidad es la aptitud, talento o cualidad que posee alguien para hacer bien algo (Real Academia Española, 2001). “Se entiende por capacidad al conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una tarea” (Definiciónabc.com, s.f.).

Educación. El Art. 2° de la Ley General de Educación N° 28044 (2012) define a la educación como un: Proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial.

Dicho proceso se desarrolla en instituciones educativas y en distintos ámbitos de la sociedad. La educación es un derecho fundamental de la persona y de la sociedad. El Estado garantiza el goce de este derecho y está comprometido con su desarrollo.

Educación Básica Regular. “Modalidad que abarca los niveles de Educación Inicial, Primaria y Secundaria” (Ley General de Educación N°

28044, 2012). Va dirigida a los niños y adolescentes. Comprende tres niveles: Educación Inicial, Educación Primaria y Educación Secundaria.

Marco del Buen Desempeño Docente. Documento que se basa en una visión de la docencia para el Perú (Ministerio de Educación, 2012). Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen los docentes del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. En él se definen los dominios, competencias y desempeños característicos exigibles a un buen docente de EBR. Es una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

1.4. Formulación del problema

Problema General

¿Qué relación existe entre clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino Huancayo 2018?

Problema Específico

¿Qué relación existe entre el comportamiento institucional y preparación y desarrollo del proceso enseñanza y aprendizaje en el colegio particular Andino Huancayo 2018?

¿Qué relación existe entre capacidad organizacional y participación docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el colegio particular Andino Huancayo 2018?

¿Qué relación existe entre dinámica institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el colegio particular Andino Huancayo 2018?

1.5. Justificación de estudio

Conveniencia

El presente trabajo de investigación es conveniente, porque nos permitirá determinar la relación que existe entre el desempeño docente y clima institucional en los docentes del colegio particular Andino, para mejorar los procesos de planificación, a través de actividades, procedimientos y estrategias en el área administrativa y pedagógica, para tomar decisiones orientada a un plan de mejora continua de la calidad educativa.

Relevancia social

Será beneficioso para la institución educativa a los padres de familia, docentes, estudiantes y sociedad en general, demostrando el nivel de calidad que se imparte a una sociedad con responsabilidad social superando dificultades que se hayan encontrado en busca de alcanzar un reconocimiento por parte de la comunidad académica en el nivel de formación.

Implicancias Prácticas

Así mismo, los resultados del estudio nos lleva a proponer algunas reflexiones y estrategias, que permita posibles soluciones para la satisfacción de los padres y alumnos, se debe destacar que los resultados serán de gran utilidad para toma de decisiones para optimizar los planes de mejora continua y la acreditación de la institución.

Valor teórico

Con respecto a la importancia teórica, aporta información valiosa que permite evidenciar un hecho suscitado en las instituciones educativas, donde las variables sirven de referencia, para posteriores investigaciones tanto en el plano local, regional y nacional; segundo desde el punto de vista educativo, porque el mismo permite hacer referencia de manera certera sobre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes.

Utilidad metodológica

La investigación se realizó bajo el parámetro de la investigación cuantitativa una vez demostrada su confiabilidad y validez podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino Huancayo 2018.

Hipótesis Específicos

Existe relación entre el comportamiento institucional y preparación y desarrollo del proceso enseñanza y aprendizaje en el colegio particular Andino Huancayo 2018.

Existe relación entre capacidad organizacional y participación docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el colegio particular Andino Huancayo 2018.

Existe relación entre dinámica institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el colegio particular Andino Huancayo 2018.

1.7. Objetivos

Objetivos General

Determinar la relación existente entre el clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino Huancayo 2018.

Objetivos Específicos

Determinar la relación entre comportamiento institucional y preparación y desarrollo del proceso enseñanza y aprendizaje en el colegio particular Andino Huancayo 2018.

Determinar la relación entre capacidad organizacional y participación docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el colegio particular Andino Huancayo 2018.

Determinar la relación entre dinámica institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el colegio particular Andino Huancayo 2018.

II. METODO

El método general, se utilizó el método científico, según Carrasco (2007) sostiene que: “Constituye un sistema de procedimientos, técnicas, instrumentos, acciones, estrategias y tácticas para resolver el problema de la investigación, así como probar la hipótesis científica.”(p.269).

Los pasos del método científico utilizados son: La observación, planteamiento del problema, formulación de la hipótesis, recolección de datos resultados y conclusiones.

Métodos específicos utilizados fueron el:

Método descriptivo: Sánchez y Reyes (2006) “Consiste en describir, analizar, interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos o fenómenos y sus variables que les caracterizan de manera tal como se da en su estado actual y en su forma natural” (p.50)

Método estadístico: Valderrama (2013), nos enuncia que: “La estadística es un método científico que enseña los procedimientos lógicos, prácticos y útiles a seguir para recolectar, elaborar, analizar, interpretar y presentar datos del fenómeno, expresados en detalle o síntesis a través del número, cuadro y gráfico con sus correspondientes notas explicativas.

Tipo de investigación: El tipo de estudio es no experimental. Según Hernández Fernández y Baptista (2010), la investigación no experimental “Es

el estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149)

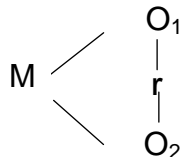
2.1. Diseño de investigación

Según Rodríguez y Valdeoriola (2009),enuncia que: “El diseño de investigación es el plan o estrategia proyectada para dar respuesta a los objetivos planteados en el estudio, validar o rechazar las hipótesis y resolver así el problema de investigar definido”.(p.120)

Diseños no correlacionales:

Hernández et el (2010), manifiesta que “La investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular (p.120)

El esquema del diseño de investigación para el estudio es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra de docentes del nivel inicial del colegio particular Andino

O₁ = Observación de la variable 1

Clima institucional

O₂ = Observación de la variable 2

Desempeño docente

2.2. Variable, Operacionalización

Variables

Briones (2001) define, las variables: “Son propiedades, características o atributos que se dan en grados o modalidades diferentes en las personas y por derivación de ellas, en los grupos o categorías sociales”. (p.29)

La variable se entiende como un conjunto de características, rasgos o atributos que tienden a variar en un proceso investigativo, así mismo toda variable ya sea cuantitativa o cualitativa es susceptible a ser medido y evaluado utilizando instrumentos confiables y válidos. La variable del trabajo de investigación es el:

V₁: Clima institucional

Dimensiones:

- Comportamiento institucional
- Capacidad organizacional
- Dinámica institucional

V₂: Desempeño docente

Dimensiones

- Preparación y desarrollo del proceso de enseñanza - aprendizaje
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Operacionalización de variables

Pérez, (2007) Es el proceso de transformación de una variable en otras que sean susceptibles de medir. Para lograr esto se descomponen en otras más específicas llamadas dimensiones y estas se transforman en dimensiones y estas se transforman en indicadores. Es decir, consiste en establecer con precisión qué aspectos de los que se busca y que están expresados en los objetivos específicos de la investigación, vamos a requerir y recaudar a

través de los diferentes instrumentos utilizados para la recolección de la información. (p.111).

2.3. Población y muestra

Población

Rodríguez (2009), define qué población es el “conjunto de todos los individuos objetos, personas, eventos. En los que se desea estudiar un fenómeno. (p.29)

La población objeto de estudio estuvo conformado por 30 docentes del colegio particular Andino, tal como se muestra en la siguientes tabla.

Población de estudio

Nivel	Población
Inicial	30

Muestra censal

Del Cid, Méndez y Sandoval (2007): “El censo es el procedimiento de investigación propuesto para estudiar la totalidad de los elementos de una población” (p.84)

Por consiguiente la muestra de estudio quedó conformada por el nivel inicial de 30 docentes del colegio particular Andino 2018.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Sánchez y Reyes (2006), manifiesta que “Las técnicas de recolección de datos son los medios por los cuales el investigador procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos del estudio” (p.415). Entre las técnicas de investigación y recopilación de datos utilizados en el presente estudio de investigación tenemos la encuesta.

La encuesta

Carrasco (2007):” Es una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa e

indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo” (p.274).Utilizando como instrumento el cuestionario.

Instrumentos

Pino (2007): “El instrumento es el mecanismo que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información”. (p.67), en la presente investigación se utilizó el instrumento de cuestionario de encuesta. El cuestionario sobre el síndrome de burnout donde se utiliza un listado de preguntas escritas que se entrega a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito.

Ficha técnica del instrumento

Descripción del instrumento: El cuestionario de la variable de investigación clima institucional, consta de 20 ítems, del 1 al 8 con 8 reactivos formulados en base a la dimensión comportamiento institucional y del 9 al 15 con 7 reactivos formulados en base a la dimensión capacidad organizacional y del 16 al 20 con 5 reactivos formulados en base a la dimensión dinámica institucional. Así mismo la variable de investigación desempeño docente, consta de 20 ítems, del 1 al 8 con 8 reactivos formulados en la dimensión preparación y desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje y del 9 al 15 con 7 reactivos formulados en la dimensión gestión de la escuela articulada a la comunidad y del 16 al 20 con 5 reactivos formulados en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con su escala valorativa correspondiente a cada cuestionario, aplicado en el colegio particular Andino cuyo instrumento fue adaptado por el investigador..

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Según Hernández, et al (2010). La validez, “En términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir “(p.210). La validación del instrumento de investigación se realizó a través de la evaluación de juicio de experto del asesor Dr. Arturo Peralta Villanes de la escuela de Post grado “Cesar Vallejo”, donde la

opinión del experto referente a la valoración del instrumento fue Bueno, en este sentido se aplicó el instrumento a la muestra de estudio.

Confiabilidad

Según Hernández et. Al (2010): La confiabilidad de un instrumento de medición, se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultado iguales” (p.200).El criterio de confiabilidad del instrumento, se determina en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa de Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero.

Es aplicable a escalas de varios valores posibles. Por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escala cuyos ítems tiene como respuestas más de dos alternativas. Su fórmula determina el grado de consistencia y de precisión; la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores.

Escala de valoración de los coeficientes de confiabilidad

Confiabilidad nula	De 0,53 a más
Confiabilidad baja	De 0,54 a 0,59
Confiabilidad	De 0,60 a 0,65
Muy confiable	De 0,66 a 0,71
Excelente	De 0,72 a 1,00

Autor: Luis Damián en su libro de evaluación, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach con la siguiente fórmula:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	40

Los resultados nos muestra que la variable Clima institucional y desempeño docente para la presente investigación está considerada como muy confiable

(coeficiente alfa 0,929). La muestra piloto estuvo conformado por n= de 12 docentes particular “International”

2.5. Métodos de análisis de datos

Rodríguez y Valldeoriola (2009): Una vez recogida los datos hay que organizarlos, analizarlos y dotarlos de significado para poder cumplir con los objetivos de nuestro proceso de investigación cuantitativa: controlarlas y hacer predicciones”.(p.43). En la presente investigación utilizamos los siguientes estadígrafos: Para analizar cada uno de las variable se utilizó el programa de IBMSPSS.23, así como las tablas de frecuencia (absoluta y la porcentual) con las que procesamos los ítems de los cuestionarios de la encuesta. Así como se tuvo en cuenta los gráficos estadísticos, entre ellos el diagrama de barras o histogramas que servirá para visualizar e interpretar los resultados y presentar la distribución de los datos de la estadísticas descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición.

Para la contrastación de la hipótesis se aplicó la estadística No paramétrica mediante Rho Spearman. Descripción de Rho de Spearman: “Es un coeficiente que sirve para medir la correlación de dos variables ordinales cuando se conoce la posición o rango de las personas o casos en cada una de ellas, justamente se basa en la diferencia entre esas posiciones”(Briones 2012,p.129)

El estadígrafo viene dado por la expresión Dónde: D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de $x - y$. N es el número de parejas de datos.

Prueba de hipótesis

Torres (2012): la hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar, si es posible predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema (p.129)

2.6. Aspectos éticos

Se seguirá los siguientes principios

Los datos son fidedignos.

Reservar la identidad de los docentes

Citas de los textos y documentos consultados

No manipulación de los resultados

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

a. Resultados descriptivos de la dimensión Comportamiento Institucional

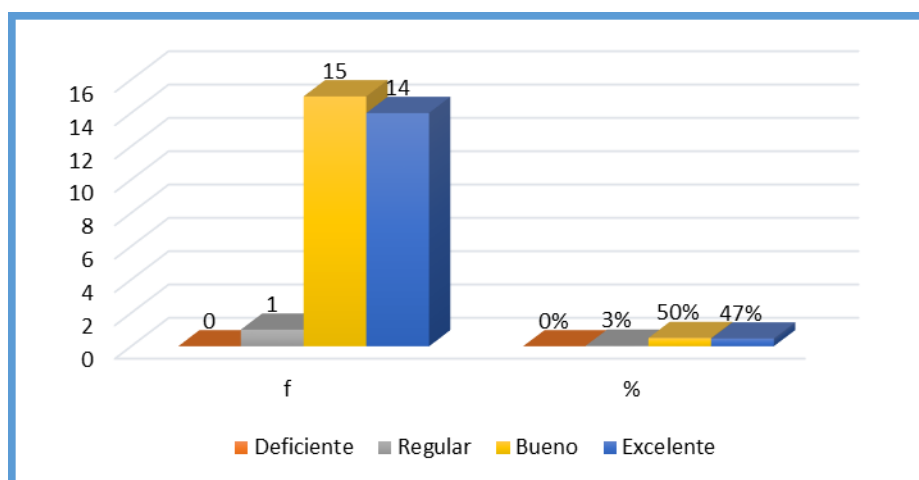
TABLA 1: RESUMEN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL.

NIVELES		f	%
Deficiente	0 – 14	0	0%
Regular	14 – 20	1	3%
Bueno	20 – 26	15	50%
Excelente	26 -32	14	47%
TOTAL		30	100%

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V23

En la Tabla N° 01, en la dimensión comportamiento institucional se observa que de 30 encuestados ningún docente se ubicó en el nivel de deficiente, 1 en regular, 15 bueno y 14 excelente, haciendo que nivel más alto es bueno con 15 docentes en el colegio particular Andino

FIGURA 1: FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL.



Fuente: Tabla N° 01

INTERPRETACIÓN

En la Figura N° 01, en la dimensión comportamiento institucional se observa que de 30 encuestados, ningún docente se ubicó en el nivel de deficiente, 3% en regular, 50% bueno y 47% excelente haciendo que el nivel más alto es bueno con 50% de docentes en el colegio particular Andino.

b. Resultados descriptivos de la dimensión Capacidad Organizacional

TABLA 2: RESUMEN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN CAPACIDAD ORGANIZACIONAL

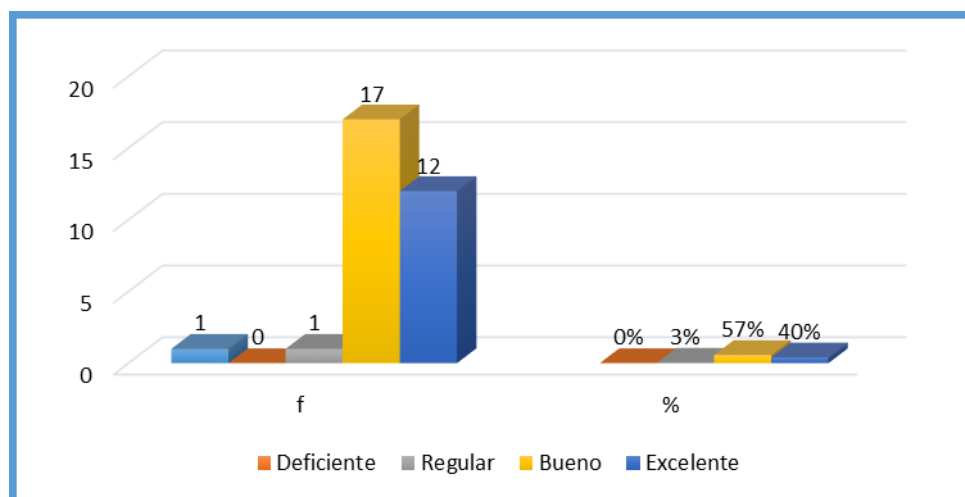
NIVELES		f	%
Deficiente	7 - 12	0	0%
Regular	13 - 18	1	3%
Bueno	18 - 23	17	57%
Excelente	23 - 28	12	40%
TOTAL		30	100%

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V23

En la Tabla N° 02, en la dimensión Capacidad Organizacional se observa que de 30 encuestados ningún docente se ubicó en el nivel de deficiente, 1

en regular, 17 bueno y 12 excelente, haciendo que el nivel más alto es bueno con 17 docentes en el colegio particular Andino.

FIGURA 2: FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN CAPACIDAD ORGANIZACIONAL



Fuente: Tabla N° 02

INTERPRETACIÓN

En la Figura N° 01, en la dimensión Capacidad Organizacional se observa que de 30 encuestados, ningún docente se ubicó en el nivel de deficiente, 3% en regular, 57% bueno y 40% excelente haciendo que el nivel más alto es bueno con 57% de docentes en el colegio particular Andino.

c. Resultados descriptivos de la dimensión Dinámica Institucional

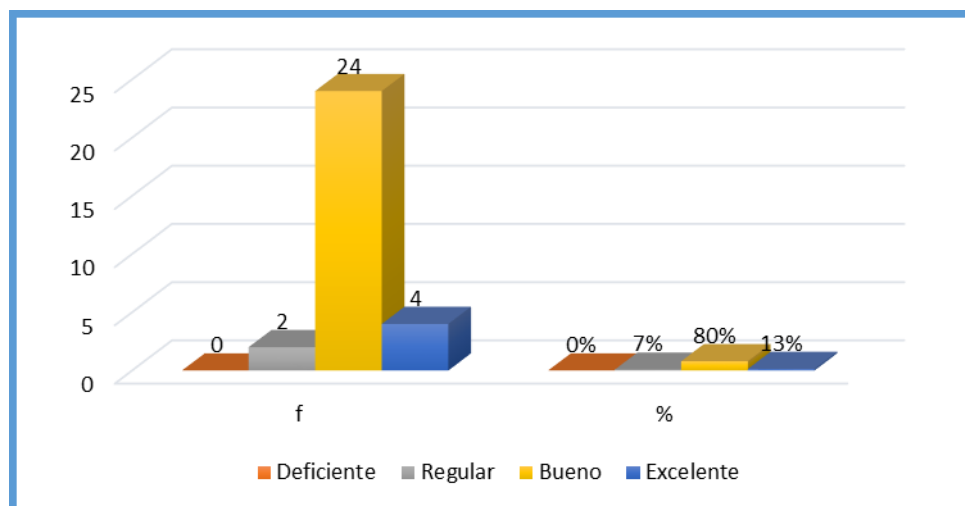
TABLA 3: RESUMEN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN DINÁMICA INSTITUCIONAL

NIVELES		f	%
Deficiente	5 - 8	0	0%
Regular	9 - 12	2	7%
Bueno	13 - 16	24	80%
Excelente	17 - 20	4	13%
TOTAL		30	100%

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V23

En la Tabla N° 03, en la dimensión Dinámica Institucional se observa que de 30 encuestados 2 en regular, 24 bueno y 4 excelente, haciendo que el nivel más alto es bueno con 24 docentes en el colegio particular Andino.

FIGURA 3: FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN DINÁMICA INSTITUCIONAL



Fuente: Tabla N° 3

INTERPRETACIÓN

Como se observa en el gráfico N° 03, respecto a la Dinámica Institucional, se tiene que de los 30 encuestados, ningún docente se ubicó en el nivel de deficiente, 7% en regular, 80% bueno y 13% excelente haciendo que el nivel más alto es bueno con 80% de docentes en el colegio particular Andino.

d. Resultados descriptivos de la dimensión Preparación de proceso de enseñanza y aprendizaje.

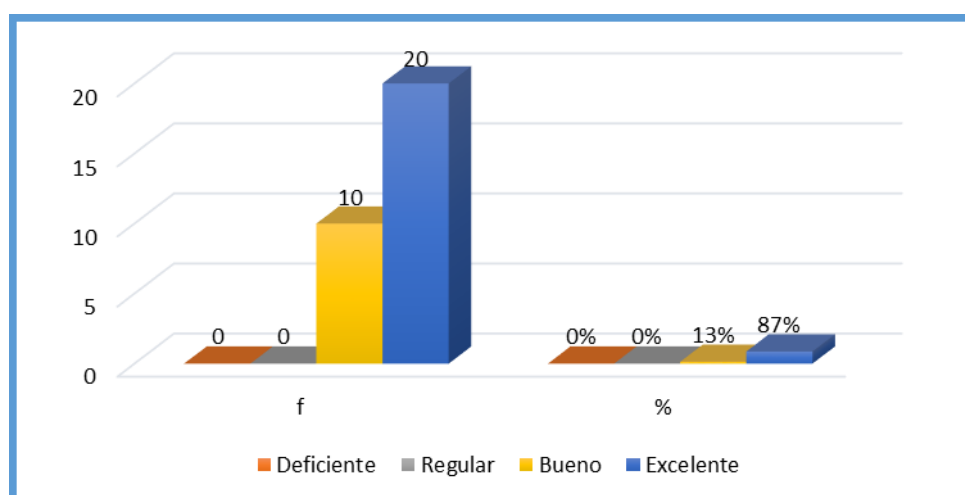
TABLA 4: RESUMEN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN PREPARACIÓN DE PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

	NIVELES	f	%
Deficiente	0 - 14	0	0%
Regular	14 - 20	0	0%
Bueno	20 - 26	10	13%
Excelente	26 -32	20	87%
TOTAL		30	100%

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V23

En la Tabla N° 04, en la dimensión Preparación de proceso de enseñanza y aprendizaje se observa que de 30 encuestados ningún docente se ubicó en el nivel de deficiente, y en regular ninguno, 10 bueno y 20 excelente, haciendo que el nivel más alto es excelente con de 20 docentes en el colegio particular Andino.

FIGURA 4: FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN PREPARACIÓN DE PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE



Fuente: Tabla N° 4

INTERPRETACIÓN

Como se observa en el gráfico N° 04, respecto a la dimensión Preparación de proceso de enseñanza y aprendizaje, se tiene que de los 30 encuestados, ningún docente se ubicó en el nivel de deficiente y regular 13% bueno y 87% excelente haciendo que el nivel más alto es excelente con 87% de docentes en el colegio particular Andino.

e. Resultados descriptivos de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes.

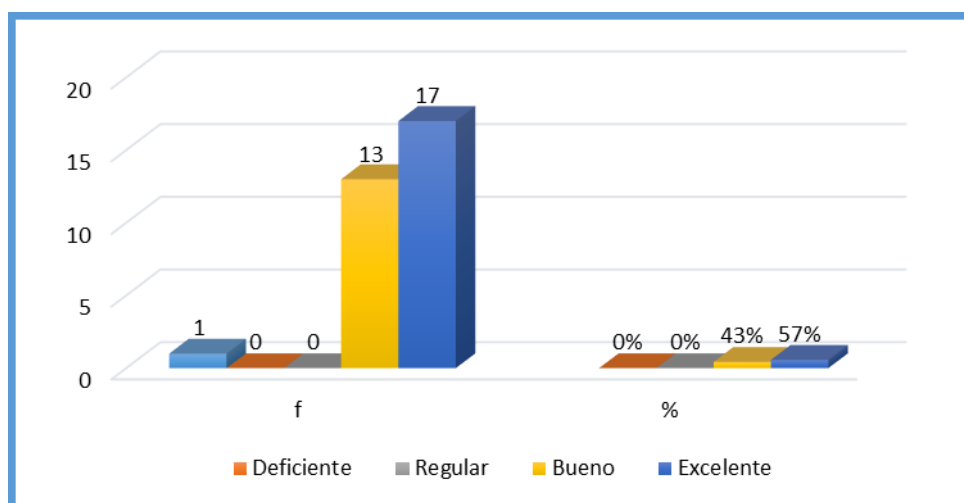
TABLA 5: RESUMEN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.

NIVELES		f	%
Deficiente	7 - 12	0	0%
Regular	13 - 18	0	0%
Bueno	18 - 23	13	43%
Excelente	23 - 28	17	57%
TOTAL		30	100%

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V23

En la Tabla N° 05, en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se observa que de 30 encuestados ningún docente se ubicó en el nivel de deficiente, y en regular ninguno, 13 bueno y 17 excelente, haciendo que el nivel más alto es excelente con 17 docentes en el colegio particular Andino.

FIGURA 5: FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.



Fuente: Tabla N° 5

INTERPRETACIÓN

Como se observa en el gráfico N° 05, respecto a Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, se tiene que de los 30 encuestados, ningún docente se ubicó en el nivel de deficiente y regular 43% bueno y 57% excelente haciendo que el nivel más alto es excelente con 57% de docentes en el colegio particular Andino.

f. Frecuencia y porcentaje de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

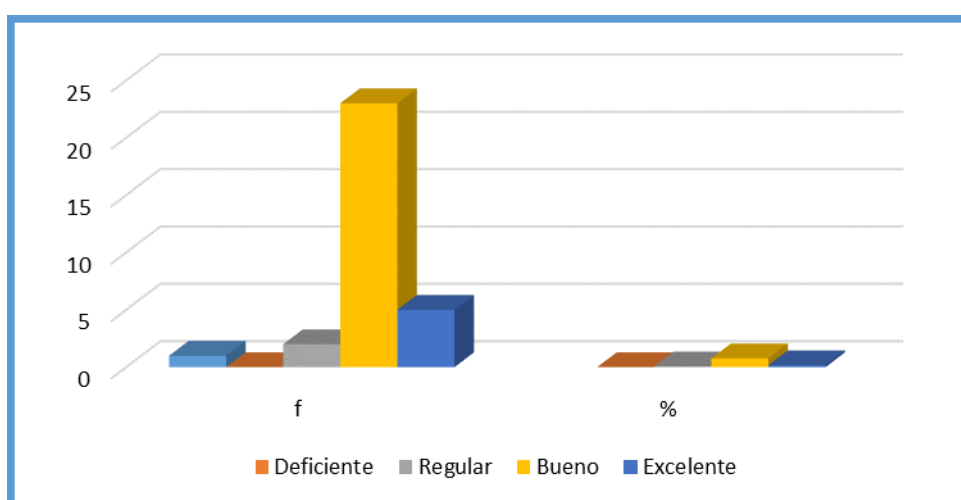
TABLA 6: RESUMEN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

NIVELES		f	%
Deficiente	5 - 8	0	0%
Regular	9 - 12	2	7%
Bueno	13 - 16	23	77%
Excelente	17 - 20	5	16%
TOTAL		30	100%

Fuente: Cuestionario desempeño docente

En la Tabla N° 06, en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se observa que de 30 encuestados ningún docente se ubicó en el nivel de deficiente, y 2 en regular, 23 bueno y 5 excelente, haciendo que el nivel más alto es bueno con 23 docentes en el colegio particular Andino

FIGURA 6: FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA DIMENSIÓN DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE



Fuente: Tabla N° 6

INTERPRETACIÓN

Como se observa en el gráfico N° 06, respecto a Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se tiene que de los 30 encuestados, ningún docente se ubicó en el nivel de deficiente y regular 13% bueno y 87% excelente haciendo que el nivel más alto es excelente con 87% de docentes en el colegio particular Andino.

3.2. Prueba de hipótesis

Para la interpretación de la correlación de variables debe considerar tabla N° 8 Coeficiente de Correlación con respecto al Clima Institucional y Desempeño Docente en el colegio particular Andino Huancayo 2018.

a. Prueba de Normalidad

Para, Oseda, et.al(2018), Supo (2017) y Bernal (2015), indica cuando una variable es categoríal (escala ordinal) no es necesario realizar la prueba de normalidad.

TABLA 7: NIVEL DE CORRELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

Rho de Spearman	Clima Institucional	Clima Institucional		Desempeño Docente	
		Coeficiente de correlación	1,000	,765**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	30	30	
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,765**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	30	30	

Fuente: programa SPSS

TABLA 8: INTERPRETACIÓN DE LOS COEFICIENTES DE CORRELACIÓN

Coeficiente de Correlación	Interpretación
+1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De +0,90 a +0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De +0,70 a +0,89	Correlación alta (+) o (-)
De +0,40 a +0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De +0,20 a +0,39	Correlación baja (+) o (-)

En consecuencia la correlación entre clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino Huancayo - 2018 es una correlación alta, debido a que Rho Spearman = 0,765, con respecto a la muestra de estudio.

b. Prueba de hipótesis general

- Planteamiento de hipótesis estadístico

Ho:No existe correlación alta estadísticamente en la muestra entre clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino, Huancayo 2018.

Ha: Existe correlación alta estadísticamente en la muestra entre clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino, Huancayo 2018.

- **Nivel de significancia :** $p = 0,05$ (5% error)

- **Estadígrafo de prueba :** Rho de Spearman (correlación)

Prueba de significancia (prueba de hipótesis)

- **Calculo del estadígrafo (tabla N° 7)**

- **Regla de decisión:**

Se acepta la hipótesis nula $p_c(0,00) > p_t(0,05)$

Se acepta la hipótesis alterna $p_c(0,00) \leq p_t(0,05)$

- **Decisión estadística**

Se acepta la H_a puesto que $p_c(0,00) \leq p_t(0,05)$

Ha: Existe correlación alta estadísticamente en la muestra entre clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino, Huancayo 2018.

- **Conclusión estadística.**

Existe relación entre clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino Huancayo 2018.

$p_c(0,00) \leq p_t(0,05)$

Rho de Spearman = 0,765

TABLA 9: NIVEL DE CORRELACIÓN CON RESPECTO A COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL Y PREPARACIÓN Y DESARROLLO DEL PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

		Comportamien to Institucional	Preparación y desarrollo ..
Rho de Spearman	Comportamiento Institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	30
	Preparación y desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje	Coeficiente de correlación	,622**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Fuente: programa SPSS

TABLA 10: INTERPRETACIÓN DE LOS COEFICIENTES DE CORRELACIÓN

Coeficiente de Correlación	Interpretación
+1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De +0,90 a +0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De +0,70 a +0,89	Correlación alta (+) o (-)
De +0,40 a +0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De +0,20 a +0,39	Correlación baja (+) o (-)

En consecuencia la correlación entre comportamiento institucional y preparación y desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje y en el colegio particular Andino Huancayo - 2018 es una correlación moderada, debido a que Rho Spearman = 0 ,622^{**}, con respecto a la muestra de estudio.

c. Prueba de hipótesis específica

- Planteamiento de hipótesis estadístico

Ho: No Existe relación moderada entre comportamiento institucional y preparación y desarrollo del proceso enseñanza y aprendizaje en el colegio particular Andino Huancayo 2018

Ha: Existe relación moderada entre el comportamiento institucional y preparación y desarrollo del proceso enseñanza y aprendizaje en el colegio particular Andino Huancayo 2018.

- **Nivel de significancia :** $p = 0,05$ (5% error)

- **Estadígrafo de prueba :** Rho de Spearman (correlación)

Prueba de significancia (prueba de hipótesis)

- **Calculo del estadígrafo (tabla N° 9)**

- **Regla de decisión:**

Se acepta la hipótesis nula $p_c(0,00) > p_t(0,05)$

Se acepta la hipótesis alterna $p_c(0,00) < p_t(0,05)$

- **Decisión estadística**

Se acepta la H_1 puesto que $p_c(0,00) < p_t(0,05)$

Ha: Existe correlación moderada estadísticamente en la muestra entre comportamiento institucional y preparación y desarrollo del proceso enseñanza y aprendizaje en el colegio particular Andino, Huancayo 2018

- **Conclusión estadística.**

Existe relación entre comportamiento institucional y preparación y desarrollo del proceso enseñanza y aprendizaje en el colegio particular Andino Huancayo - 2018.

$$p_c(0,00) < p_t(0,05)$$

$$Rho \text{ de Spearman} = 0,622$$

TABLA 11: NIVEL DE CORRELACIÓN CON RESPECTO PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD Y CAPACIDAD ORGANIZACIONAL

		Capacidad Organizacional	Participación en gestión de la escuela
Rho de Spearman	Capacidad organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coefficiente de correlación	,543**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	30

Fuente: programa SPSS

TABLA 12: INTERPRETACIÓN DE LOS COEFICIENTES DE CORRELACIÓN

Coeficiente de Correlación	Interpretación
+1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De +0,90 a +0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De +0,70 a +0,89	Correlación alta (+) o (-)
De +0,40 a +0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De +0,20 a +0,39	Correlación baja (+) o (-)

En consecuencia la correlación entre capacidad organizacional participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y capacidad organizacional en el colegio particular Andino Huancayo 2018 es una correlación moderada, debido a que Rho Spearman = 0 ,543^{**} , con respecto a la muestra de estudio.

d Prueba de hipótesis específica

- Planteamiento de hipótesis estadístico

Ho: No existe correlación moderada estadísticamente en la muestra entre participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y capacidad organizacional en el colegio particular Andino Huancayo 2018

Ha: Existe correlación moderada estadísticamente en la muestra entre participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y capacidad organizacional en el colegio particular Andino Huancayo 2018

- **Nivel de significancia :** $p = 0,05$ (5% error)

- **Estadígrafo de prueba :** Rho de Spearman (correlación)

Prueba de significancia (prueba de hipótesis)

- **Calculo del estadígrafo (tabla Nº 11)**

- **Regla de decisión:**

Se acepta la hipótesis nula $p_c(0,00) > p_t(0,05)$

Se acepta la hipótesis alterna $p_c(0,00) \leq p_t(0,05)$

- **Decisión estadística**

Se acepta la H_a puesto que $p_c(0,00) \leq p_t(0,05)$

Ha: Existe correlación moderada estadísticamente en la muestra entre clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino Huancayo 2018

- **Conclusión estadística.**

Existe relación entre clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino Huancayo 2018.

$$p_c(0,00) \leq p_t(0,05)$$

$$Rho \text{ de Spearman} = 0,543$$

TABLA 13: NIVEL DE CORRELACIÓN CON RESPECTO A DINÁMICA INSTITUCIONAL Y DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

		Dinámica Institucional	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad Docente
Rho de Spearman	Dinámica institucional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coefficiente de correlación	,207
		Sig. (bilateral)	,272
		N	30

Fuente: programa SPSS

TABLA 14: INTERPRETACIÓN DE LOS COEFICIENTES DE CORRELACIÓN

Coefficiente de Correlación	Interpretación
+1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De +0,90 a +0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De +0,70 a +0,89	Correlación alta (+) o (-)
De +0,40 a +0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De +0,20 a +0,39	Correlación baja (+) o (-)

En consecuencia la correlación entre desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y dinámica institucional en el colegio particular Andino Huancayo - 2018 es una correlación baja, debido a que $Rho S = 0,207^{**}$, con respecto a la muestra de estudio.

e Prueba de hipótesis específica

- Planteamiento de hipótesis estadístico

Ho: No existe correlación baja estadísticamente en la muestra entre dinámica institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el colegio particular Andino, Huancayo 2018

Ha: Existe correlación baja estadísticamente en la muestra entre participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y

ccapacidad organizacional en el colegio particular Andino, Huancayo 2018

- **Nivel de significancia** : $p = 0,05$ (5% error)

- **Estadígrafo de prueba** : Rho de Spearman (correlación)

Prueba de significancia (prueba de hipótesis)

- **Calculo del estadígrafo (tabla N° 13)**

- **Regla de decisión:**

Se acepta la hipótesis nula $p_c(0,00 > p_t(0,05)$

Se acepta la hipótesis alterna $p_c(0,00 \leq p_t(0,05)$

- **Decisión estadística**

Se acepta la H_a puesto que $p_c(0,00) \leq p_t(0,05)$

Ha: Existe correlación baja estadísticamente en la muestra entre dinámica institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el colegio particular Andino, Huancayo 2018

- **Conclusión estadística.**

Existe correlación baja estadísticamente en la muestra entre dinámica institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el colegio particular Andino, Huancayo 2018

$p_c(0,00) \leq p_t(0,05)$

Rho de Spearman = 0,207

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación estuvo enfocado en determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino Huancayo 2018. A partir de los resultados obtenidos de la investigación, se procede a la discusión de las variables clima institucional y desempeño docente, la cual se planteó como objetivo general establecer la relación entre clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino Huancayo 2018.

Herrera & Segura (2013) en su trabajo de investigación: El clima organizacional y su relación con el desempeño docente instituciones educativas del distrito de Cajay 2013 llegando a las siguientes conclusiones: Primera. Con el estudio se determinó que existe correlación moderada y muy significativa entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. Los docentes encuestados consideraron que ambas variables son de nivel alto. Se deduce que la existencia de un buen clima organizacional favorecerá un buen desempeño docente. Segunda. Se pudo determinar que existe una correlación moderada y muy significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y la dimensión planificación de la variable desempeño docente. Mientras la dimensión relaciones interpersonales se encuentra entre los niveles alto y muy alto, la planificación es de nivel alto. Las relaciones interpersonales influyen en el trabajo de planificación que realizan los

docentes de las instituciones educativas de Cajay. Tercera. Los resultados de estudio permitieron determinar que existe una correlación baja, pero significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y la dimensión evaluación de la variable desempeño docente. Las relaciones interpersonales se encuentran entre los 82 niveles alto y muy alto, la evaluación es principalmente de nivel alto. Las relaciones interpersonales influyen en la evaluación que realizan los docentes de las instituciones educativas de Cajay. Sin embargo, la baja correlación indica que los docentes deben mejorar en evaluación.

Cuarta. El contraste del resultado indicó que existe una correlación baja, pero significativa entre la dimensión trabajo en equipo de la variable clima organizacional y la dimensión diversificación curricular de la variable desempeño docente. Para ambas dimensiones el resultado indicó un nivel alto. Esto indica que si los docentes realizan la diversificación curricular superan las dificultades con un trabajo en equipo. El trabajo en equipo está entre los niveles alto y muy alto, en tanto que la diversificación curricular es de nivel alto. Los docentes de las instituciones educativas del distrito de Cajay deben mejorar el trabajo de diversificación curricular. Quinta. El resultado indicó que existe una correlación baja entre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional y la dimensión evaluación de la variable desempeño docente. La comunicación en las instituciones educativas del distrito de Cajay está entre los niveles alto y regular, mientras que la evaluación es de nivel alto. Los docentes de las instituciones educativas del distrito de Cajay todavía deben mejorar el nivel de comunicación.

Pérez (2007) “Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla”. Llegando a las siguientes conclusiones: Existe una relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, los docentes tienen una percepción regular sobre el clima institucional en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla. Existe una relación media y positiva entre el nivel de comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla. Existe una relación media y

positiva entre el nivel de motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla. Existe una relación media y positiva entre el nivel de confianza y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla. Existe una relación media y positiva entre el nivel de participación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla

Al respecto podemos considerar que las instituciones son responsables de difundir a sus trabajadores el clima institucional de la que son parte para un mejor desenvolvimiento, a través de diferentes medidas motivacionales.

El desempeño docente es el conjunto de acciones que realiza el maestro durante el desarrollo en su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador. El propósito de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica.

El clima institucional es el conjunto de características y regularidades estables y perdurables en determinado periodo dentro de una organización; expresa la atmósfera emocional imperante en esta.

Las instituciones se encuentran sometidas a retos y cambios constantes, producto del comportamiento de los escenarios donde actúan, su entorno interno y externo, como es el caso de las instituciones educativas que tienen el reto de formar alumnos competentes por exigencias sociales, empresariales, económicas e institucionales. La institución educativa requiere del establecimiento de un clima institucional adecuado, que favorezca la calidad educativa en la comunidad, para beneficio de todos los actores que la integran.

Actualmente se reconoce que un buen clima Institucional favorece los esfuerzos que encaminan la gestión educativa hacia la calidad y ésta en su desempeño docente de tal manera que todo aquello que apoye al

conocimiento de la realidad de la institución es pertinente, más aún si es mencionado entre los objetivos institucionales, tal como el Proyecto Educativo Institucional .

Respecto a la tabla N° 01 , se presentan los resultados del estudio de correlación llevado a cabo entre el clima institucional y el desempeño docente, como se puede observar los resultados nos indica, que existe una correlación directa entre ambas variables, con un valor de 0,765 lo que indica una correlación positiva alta.

Condori Quito (2016) en su tesis titulada Gestión del director y desempeño docente en las II.EE. de nivel primario y secundario de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016, obtiene un nivel correlación significativa de Spearman $Rho=0.795$ ($p= 0,000$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del investigador. Se concluye que efectivamente si existe correlación entre las dos variables en las instituciones educativas de nivel primario y secundario de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima.

La gestión del director se relaciona de manera significativa con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016. ($r= 0.769$ y $p= 0,000$)

La gestión del director se relaciona de manera significativa con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016 ($r= 0.777$ y $p= 0,000$).

Orientan todo el quehacer de la institución buscando que sean asumidos por todos los miembros de la institución buscando que los docentes deben estar comprometidos con la enseñanza al estudiante. Estos resultados se fundamentaron en la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable en el aprendizaje, el manejo de contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes.

El proceso de enseñanza aprendizaje se concibe como el espacio en el cual el principal protagonista es el alumno y el profesor cumple con una función de facilitador de los procesos de aprendizaje. En este espacio, se pretende que el alumno disfrute el aprendizaje y se comprometa con un aprendizaje de por vida.

Comportamiento institucional es un campo de estudio en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones. Es una disciplina científica a cuya base de conocimientos se agrega constantemente una gran cantidad de investigaciones y desarrollos conceptuales.

Respecto a la tabla N° 8, los resultados obtenidos del estudio de correlación llevando a cabo entre las dimensiones de Preparación y desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje nos indican que existe una correlación directa entre ambas dimensiones, con un valor de 0,622 lo que indica una correlación positiva moderada.

En la medida que la institución trabaje para fortalecer el comportamiento de los docentes, utilizando diversas estrategias de sensibilización, tendrán mejores resultados en la práctica.

Analizando la dimensión de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y capacidad organizacional.

Flores (2016) presenta su tesis titulado: La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016. Los resultados de la investigación analizados con el Rho de Spearman reportan un $r = 0,812$ (donde $p < 0,05$), lo que indica que existe relación significativa entre la cuarta dimensión de la gestión educativa: Gestión Comunitaria y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, Distrito Puente Piedra – Lima – 2016, lo que indica que existe relación significativa con la gestión comunitaria que se realiza como parte de la gestión educativa. Se tiene una significancia de 0,002 la misma que se encuentra dentro del valor permitido por lo que se acepta la cuarta

hipótesis específica alterna en el sentido siguiente: existe relación significativa entre la gestión comunitaria que se realiza en la gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, Distrito Puente Piedra – Lima – 2016.

Queda evidenciado que el docente no es un empleado, es un actor principal del proceso educativo, si no se incorpora de manera activa por muy buenos gestores que tengamos el cambio no funciona. Antes de asfixiar a los docentes con normas burocráticas se debe brindar autonomía para que proponga y desarrolle iniciativas; así como atender la diversidad de docentes en una Institución, esto es una difícil tarea que los directivos tienen que asumir y dar la responsabilidad al docente que puede tomar decisiones en bien de mejorar la calidad educativa en la institución. Según el MINEDU la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil.

Capacidad organizacional es el potencial que tiene una organización, para actuar y cambiar en busca de ventajas competitivas que se desarrolla principalmente en el campo de las estrategias.

Respecto a la tabla N° 9 , los resultados obtenidos de estudio de correlación llevado a cabo entre las dimensiones de Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y capacidad organizacional, nos indica que existe una correlación directa entre ambas dimensiones, con un valor de 0,543 lo que indica una correlación positiva moderada. Analizando la dimensión el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y dinámica institucional.

Condori Quito (2016) presenta su tesis de investigación *Gestión del director y desempeño docente en las II.EE. de nivel primario y secundario de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016*

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación Rho de Spearman ($r = 0,796$) entre las variables la gestión del director y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva, mostrándose

un nivel de correlación alta. Donde se considera que El director realiza una reflexión colectiva comenzando por su autoevaluación sobre su práctica directiva reconociendo su debilidades y fortalezas para motivar con el ejemplo a los docentes y proponer desarrollar los planes de formación novedosa abordando temas de formación ética, relaciones interpersonales, clima de respeto para el logro de trabajo responsable y proactivo para hacer frente a nuevos retos educativos. El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es ejercer su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. Dinámica institucional es un movimiento a través del cual las dificultades se convierten en problemas y se trabaja para su solución.

El grado de la misma estaría dado por la existencia de mecanismos y capacidades para dar lugar a un alto grado de dinámica que es sinónimo de avance, superando las dificultades que impiden la constitución de situaciones dilemáticas.

Un bajo grado de dinámica se traduciría en el empobrecimiento de los resultados institucionales.

Respecto a la tabla N° 10, los resultados obtenidos del estudio de correlación llevado a cabo entre las dimensiones el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y dinámica institucional, como se observan los resultados nos indican que existe una correlación directa entre ambas dimensiones, con un valor de 0,207 lo que indica una correlación positiva baja.

Por lo tanto consideramos los conceptos anteriores podemos decir que en la dinámica institucional los docentes deben ser fortalecidos a través de talleres y capacitaciones en la institución.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó una relación alta y significativa entre clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino 2018, con un nivel de significancia bilateral (0,00) menor e igual que el nivel de significancia (0,05) y $Rho = 0,765$
2. Se determinó una relación moderada y significativa entre comportamiento institucional de preparación y desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje en el colegio particular Andino 2018, con un nivel de significancia bilateral (0,00) menor e igual que el nivel de significancia (0,05) y $Rho = 0,622$
3. Se determinó una relación moderada y significativa entre capacidad organizacional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el colegio particular Andino 2018, con un nivel de significancia bilateral (0,00) menor e igual que el nivel de significancia (0,05) y $Rho = 0,543$
4. Se determinó una relación baja y significativa entre dinámica institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el colegio particular Andino 2018, con un nivel de significancia bilateral (0,00) menor e igual que el nivel de significancia (0,05) y $Rho = 0,207$

VI. RECOMENDACIONES

1. Aplicar programas de calidad de formación al personal docente y planes de transformación institucional con la posibilidad abierta que cada docente participe individualmente en la institución presentando iniciativas y propuestas de mejora para que sean tomadas en cuenta.
2. Plantear propósitos institucionales definidos de manera que se haga explícito el compromiso colectivo del docente con respecto a la institución y que tales propósitos se mantengan en el tiempo orientando al trabajo institucional.
3. La posibilidad de disponer espacios y tiempos para el desarrollo de “experiencias fuertes” en el ámbito de los aprendizajes, una ocasión para hacer algo distinto pero muy envolvente, capaz de captar al estudiante y a los docentes en todos sus sentidos, realizando por lo general eventos que sean capaces de integrar el mundo de los conocimientos y de las emociones provocando un fuerte shock personal, cuya huella permanece durante mucho tiempo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves, J. (2000). *Liderazgo y clima organizacional*. Revista de Psicología del Deporte. p.23-133. Recuperado de:<http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional>.
- Briones G. (2001) *Metodología de la investigación cualitativa en ciencias sociales*. Trillas
- Carrasco,R,D. (2007). *Metodología de la investigación científica*. Lima – Perú: San Marcos
- Chiavenato, A. (1990) *Introducción a la teoría general de la administración*. Bogotá: Mc. Graw Hill. Tercera edición (segunda en español).
- Hernández, S., Fernández, A. Baptista, A. (2010). *Metodología de Investigación*. 5ta Edición. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, M. S. A., Guerrero, I., Rueda, R. (2006). *Una propuesta innovadora de evaluación docente*. Recuperado el 06 de julio del 2010, de <http://148.204.73.101:8008/jspui/bitstream/123456789/151/1/m06.doc>
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México, ELIAC

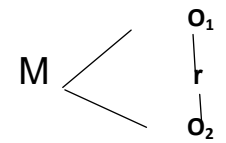
- Lusthaus, Ch. y otros (2002). *Evaluación organizacional: Un marco para mejorar el Desempeño*. Otawa, extraído el 12 de julio del 2010 desde [http://www.lne.gub.uy/varios/llamados/llamados%202009/EVALUACION%20AsPLAN 0109-pdf](http://www.lne.gub.uy/varios/llamados/llamados%202009/EVALUACION%20AsPLAN%200109-pdf)
- Maciel, C. (2005, agosto). *La Formación Docente: Mitos Problemas y Realidades, en Protagonismo Docente en el Cambio Educativo*, PRELAC, 1, p. 80.
- Martínez, M. (2014). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de [www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27 p103.pdf](http://www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf)
- Ministerio de Educación del Perú (2008). *Nueva carrera pública magisterial. Ley N° 29062*. Recuperado el 10 de agosto del 2010 http://ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM_doctrab.pdf.
- Pérez, A. (2007) *Guía metodología para anteproyectos de investigación* Editorial pedagógica. 3era edición caracas
- Pino, G, (2007) *Metodología de la investigación científica*. Editorial san Marcos, Lima – Perú. Editorial San Marcos, Lima- Perú, 2007.
- Sandoval, C. (2004). *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. 27. p. 33-40.
- Stephen, R. y Timothy, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2009) *Comportamiento organizacional*. México: Printice Hall, Octava Edición.
- Rodríguez, Vallderoila, J. (2009). *Metodología de la investigación en pedagogía* Editorial :universitat Oberta de Catalunya (UOC). España
- Sánchez, c, Reyes (2006). *Metodología y diseño de la investigación*. Lima Perú. Visión Universitaria
- Torres, J. (2012). *Gestiopolis*. www.gestiopolis.com

Valdés, H. (2004). El desempeño del maestro docente y su evaluación. La Habana: Pueblo y Educación.

Valderrama,S. (2013).Metodología de la investigación científica : Editorial san Marcos, Lima.

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	MARCO TEORICO	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino de la provincia de Huancayo 2018?	Determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente en e colegio particular Andino de la provincia de Huancayo 2018	McClellan encontró que los grandes realizadores se diferencian de otros por su deseo de realizar mejor las cosas. Buscan situaciones, en las que tengan la responsabilidad personal de brindar soluciones a los problemas con responsabilidad de asumir el éxito o fracaso.	Existe una relación entre clima institucional y desempeño docente en e colegio particular Andino de la provincia de Huancayo 2018	Variable 1 Clima Institucional Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento institucional • Capacidad organizacional • Dinámica institucional 	Enfoque cuantitativo Escala valorativa Ordinal Método General : Científico Método específico: descriptivo y estadístico Tipo: No experimental Diseño: Correlacional 
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS		ESPECIFICOS		
¿Qué relación existe entre comportamiento institucional y preparación y desarrollo del proceso enseñanza - aprendizaje en el colegio particular Andino de la provincia de Huancayo 2018?	Determinar la relación entre comportamiento institucional y preparación y desarrollo del proceso enseñanza - aprendizaje en e colegio particular Andino de la provincia de Huancayo 2018		Existe una relación entre comportamiento institucional y preparación y desarrollo del proceso enseñanza - aprendizaje en e colegio particular Andino de la provincia de Huancayo 2018	Variable 2 Desempeño docente Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> • Preparación y desarrollo del proceso de enseñanza - aprendizaje. • Participación en la 	
¿Qué relación existe entre capacidad organizacional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en e colegio particular Andino de la provincia de Huancayo 2018?	Determinar relación entre capacidad organizacional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en e colegio particular Andino de la provincia de Huancayo 2018	MINEDU(2012)El Marco de buen desempeño docente es una guía imprescindible para el diseño e implementación de	Existe una relación entre capacidad organizacional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en e colegio particular Andino de la provincia de Huancayo 2018		Dónde : M: muestra de docentes O₁: Observación de la variable Clima institucional O₂: Observación de la variable Desempeño docente

¿Qué relación existe entre dinámica institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el colegio particular Andino de la provincia de Huancayo 2018?	Determinar la relación entre la dinámica institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en e colegio particular Andino de la provincia de Huancayo 2018	las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional.	Existe una relación entre la dinámica institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en e colegio particular Andino de la provincia de Huancayo.	gestión de la escuela articulada a la comunidad. •Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	r: Correlación entre variables Población y muestra. Muestra censal Está conformado por 30 docentes del nivel inicial del colegio Andino.
---	--	--	---	---	---

Anexo N°2: Operacionalización de la variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Institucional	<p>Jibson y su colb. Menciona:</p> <p>Clima organizacional tiene un enlace con la conducta humana, estructura y procesos de organización. Que explican que el clima va más allá de las dimensiones de las personas y de los grupos impactando directamente en el resultado del desempeño organizacional.</p>	<p>Se define como las propiedades del ambiente que perciben los docentes como características Formales e informales que se producen en una organización educativa. Sobre esta base el clima institucional se mide a través de las variables de comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica Institucional.</p>	Comportamiento Institucional	Demuestra respeto así mismo y a los demás	<p>Ordinal Escalas valorativas</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. En desacuerdo</p> <p>3. De acuerdo</p> <p>4. Totalmente de acuerdo</p>
				Desarrolla el sentido de lealtad y compromiso	
				Demuestra su profesionalismo en todo momento	
			Capacidad Organizacional	Demuestra capacidad de organizar y planificar	
				Posee capacidad de tomar decisiones	

			Dinámica Institucional	Demuestra su capacidad para construir confianza	
				Tiene capacidad de liderazgo	

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño docente	Minedu : El docente como un mediador y no un transmisor de conocimientos, para lo cual es necesario que posea una actitud crítica, creativa y favorable al cambio, además de una amplia cultura general y capacidad para guiar, motivar y formar integralmente a los alumnos, así como para trabajar conjuntamente con los padres de familia y la	El desempeño docente es importante en una institución para mantener la calidad educativa hay que reforzar sus capacidades y estrategias para la preparación y desarrollo de la enseñanza, la creación de ambientes favorables para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje de los alumnos y el profesionalismo docente	Preparación y desarrollo del proceso de enseñanza - aprendizaje.	Organiza el proceso de enseñanza y	Ordinal Escalas Valorativas: 1.Totalmente en desacuerdo 2.En desacuerdo 3.De acuerdo 4.Totalmente de acuerdo
				Uso adecuado de herramientas pedagógicas	
				Demuestra dominio y comprensión de los contenidos pedagógicos	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Compromiso y participación en el PEI	
				Comunicación con las familias de los alumnos	
				Se compromete con la educación integral del alumno	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	Promueve la creación de un ambiente adecuado motivador	

	comunidad		docente	Fomenta el ambiente de respeto y confianza entre la comunidad educativa	
				Estimula un ambiente de aceptación y equidad entre los estudiantes	

Anexo N°3: Matriz de validez de los instrumentos

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE CLIMA INSTITUCIONAL

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN									
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN	
				1	2	3	4	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA INSTITUCIONAL	COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL	DEMUESTRA RESPETO ASÍ MISMO Y A LOS DEMÁS	Un ambiente de respeto, diálogo y confianza entre docentes le permite trabajar cómodamente.					X	X	X			X		X		
			La comunicación oportuna e inmediata con el personal administrativo, docente y auxiliar ayuda a resolver problemas relacionados con la institución.									X		X			
			Las actividades de integración y bienestar desarrolladas por la institución es prioritario para expresar sin temor opiniones y percepciones de la institución									X		X			
		DESARROLLA EL SENTIDO DE LEALTAD Y COMPROMISO	El compromiso del docente con la institución educativa es sólo conocer la misión y visión de la institución.							X	X		X		X		
			El reglamento interno le fue presentado por un directivo para cumplir eficientemente sus funciones y roles.										X		X		
		DEMUESTRA SU PROFESIONALISMO EN TODO MOMENTO	El buen comportamiento del docente en la imagen de la institución es reconocido públicamente.							X	X		X		X		
			Los canales de comunicación que emite la institución son claras y efectivas para mejorar el trabajo docente.										X		X		
			El docente demuestra que su reacción debe ser ecuánime ante situaciones conflictivas.											X		X	

CAPACIDAD ORGANIZACIONAL	DEMUESTRA CAPACIDAD DE ORGANIZAR Y PLANIFICAR	El director orienta al docente de cómo prevenir y solucionar conflictos en bien de la institución.					X	X	X	X			
		Las metas y estrategias claras que presenta la institución ayudan al docente en su proceso de enseñanza.							X	X			
		Las comisiones formadas por pequeños grupos de docentes ayudan a resolver problemas que afectan el entorno escolar.							X	X			
	POSEE CAPACIDAD DE TOMAR DECISIONES	Los responsables para conformar grupos de trabajo son elegidos democráticamente en una asamblea						X	X	X	X		
		El director respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición								X	X		
		Ante una situación conflictiva el docente utiliza recursos necesarios para dar solución inmediata al problema.								X	X		
		La institución explica las normas, instrucciones y procedimientos esenciales para un buen monitoreo al docente								X	X		
DINAMICA INSTITUCIONAL	DEMUESTRA SU CAPACIDAD PARA CONSTRUIR CONFIANZA	El docente debe preocuparse por introducir innovaciones pedagógicas en sus actividades curriculares.					X	X	X	X			
		El personal administrativo demuestra transparencia y consideración en beneficio del docente.							X	X			
		El director valora y reconoce los méritos del docente constantemente.							X	X			
	TIENE CAPACIDAD DE LIDERAZGO	La presentación de documentos y/o informes del docente a coordinación académica deben ser flexible en su presentación							X	X	X		
		La capacidad asertiva del docente lo lleva a resolver situaciones complejas con sus compañeros de trabajo.								X	X		

Dr. ARTURO PERALTA VILLANES

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario consta de 20 ítems en forma de afirmaciones. 8 preguntas de la dimensión comportamiento institucional, 7 preguntas de capacidad organizacional y 5 preguntas de dinámica institucional.

OBJETIVO: Recoger información sobre el Clima institucional

DIRIGIDO: Docentes del nivel inicial del colegio Andino

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Arturo Alfredo Peralta Villanes.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. en Educación.

VALORACIÓN:

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
-----------------------------	------------------	------------	--------------------------



Dr. Arturo Alfredo Peralta Villanes
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Consta de 20 items en forma de afirmaciones. 8 preguntas de la dimensión preparación del proceso del desarrollo de enseñanza y aprendizaje, 7 preguntas de Gestión de la escuela articulada a la comunidad y 5 preguntas de desarrollo de la personalidad y la identidad docente

OBJETIVO: Recoger información sobre el desempeño docente

DIRIGIDO: Docentes del nivel inicial del colegio Andino

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Arturo Alfredo Peralta Villanes.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. en Educación.

VALORACIÓN:

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
-----------------------------	------------------	------------	--------------------------



Dr. Arturo Alfredo Peralta Villanes
Evaluador

Anexo N°4: Instrumentos

ENCUESTA DE CLIMA INSTITUCIONAL

Se está haciendo un estudio que busca relacionar el Clima Institucional y Desempeño docente en el colegio Andino. La encuesta es anónima. Lee cuidadosamente cada uno de los enunciados y contesta sinceramente. Estimado docente lee atentamente cada pregunta y elija una de las 4 alternativas según su criterio, marcando con una X.

1 = Totalmente en desacuerdo
acuerdo

2 = En desacuerdo

3 = De acuerdo

4 = Totalmente de

Nº	COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
01	Los contenidos de enseñanza se organizan en forma clara, lógica y creativa				
02	En el proceso de preparación de sesión de clases considera las necesidades e intereses del alumno.				
03	Los desempeños de aprendizaje deben ser claras y apropiadas para el alumno.				
04	Los medios de enseñanza como (láminas juegos, maquetas, modelos, etc.) favorecen la enseñanza – aprendizaje del alumno .				
05	El video, audios y tecnología son recursos educativos para cumplir competencias a desarrollar en el alumno.				
06	Los programas televisivos potencializan las capacidades del alumno en su aprendizaje.				
07	Es importante el dominio de conocimientos curriculares en el proceso de enseñanza				
08	El lenguaje claro y comprensible estimula al alumno en su aprendizaje.				
09	La colaboración y participación del docente en la elaboración del PEI ayuda en su práctica pedagógica.				
10	Los proyectos innovadores presentados en planificación anual fomentan la participación de la comunidad educativa.				
11	La comunicación constante con los padres de familia genera un buen aprendizaje en el alumno.				
12	Informar con frecuencia la conducta del alumno al padre de familia evita situaciones de emergencia.				
13	La participación del Docente en actividades extracurriculares ayuda a la educación integral del alumno				
14	La diversificación de los contenidos teniendo en cuenta la realidad del alumno potencializan el desarrollo de su aprendizaje.				
15	El generar espacios de trabajo en equipo entre docentes mejora el nivel de desempeño docente				
16	El docente autoritario en la educación tradicional lograba mejores resultados que el docente actual.				
17	El respeto y cordialidad del docente motiva al alumno creando un ambiente de Confianza				
18	Otorgar orientación y retos altos al alumno implica promover su nivel de competitividad				
19	La solución ante una situación conflictiva en el aula debe ser propuesta por el docente.				
20	Los contenidos de enseñanza se organizan en forma clara, lógica y creativa				

ENCUESTA DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) docente lee atentamente cada pregunta y elija una de las cuatro alternativas según su criterio, marcando con una X.

1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = De acuerdo 4 = Totalmente de acuerdo

N°	PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
01	Un ambiente de respeto, diálogo y confianza entre docentes le permite trabajar cómodamente.				
02	La comunicación oportuna e inmediata con el personal administrativo, docente y auxiliar ayuda a resolver problemas relacionados con la institución.				
03	Las actividades de integración y bienestar desarrolladas por la institución es prioritario para expresar sin temor opiniones y percepciones de la institución				
04	El compromiso del docente con la institución educativa es sólo conocer la misión y visión de la institución.				
05	El reglamento interno le fue presentado por un directivo para cumplir eficientemente sus funciones y roles.				
06	El buen comportamiento del docente en la imagen de la institución es reconocido públicamente.				
07	Los canales de comunicación que emite la institución son claras y efectivas para mejorar el trabajo docente.				
08	El docente demuestra que su reacción debe ser ecuánime ante situaciones conflictivas.				
09	El director orienta al docente de cómo prevenir y solucionar conflictos en bien de la institución.				
10	Las metas y estrategias claras que presenta la institución ayudan al docente en su proceso de enseñanza.				
11	Las comisiones formadas por pequeños grupos de docentes ayudan a resolver problemas que afectan el entorno escolar.				
12	Los responsables para conformar grupos de trabajo son elegidos democráticamente en una asamblea				
13	El director respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición				
14	Ante una situación conflictiva el docente utiliza recursos necesarios para dar solución inmediata al problema.				
15	La institución explica las normas, instrucciones y procedimientos esenciales para un buen monitoreo al docente				
16	El docente debe preocuparse por introducir innovaciones pedagógicas en sus actividades curriculares.				
17	El personal administrativo demuestra transparencia y consideración en beneficio del docente.				
18	El director valora y reconoce los méritos del docente constantemente.				
19	La presentación de documentos y/o informes del docente a coordinación académica deben ser flexible en su presentación				
20	La capacidad asertiva del docente lo lleva a resolver situaciones complejas con sus compañeros de trabajo.				

Anexo N°5: Base de datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL								PT	CAPACIDAD ORGANIZACIONAL								PT	DINAMICA INSTITUCIONAL						PT	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15		16	17	18	19	20				
1	3	4	3	3	3	4	4	4	28	4	4	4	4	3	3	3	25	3	3	3	3	3	15	68		
2	3	2	2	3	3	3	2	3	21	1	2	2	2	2	3	2	14	2	2	2	2	2	10	45		
3	3	4	3	3	3	4	3	4	27	2	3	3	2	3	4	3	20	3	3	3	3	3	15	62		
4	4	2	3	3	3	3	2	3	23	3	3	2	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	57		
5	2	2	3	3	3	2	2	2	19	2	3	3	3	3	3	2	19	2	3	2	2	2	11	49		
6	3	2	3	3	3	3	2	3	22	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	2	14	56		
7	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3	3	4	4	4	4	4	26	4	3	3	3	3	16	72		
8	3	3	3	3	2	3	2	3	22	2	3	4	3	4	3	3	22	3	3	3	3	2	14	58		
9	3	3	3	3	3	3	2	3	23	2	2	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	57		
10	3	4	3	4	3	4	3	4	28	2	3	3	1	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	61		
11	2	2	3	3	3	3	2	3	21	2	2	2	4	2	3	3	18	2	3	3	3	2	13	52		
12	4	3	3	3	4	3	3	3	26	4	3	3	2	3	3	3	21	2	3	2	3	3	13	60		
13	3	2	3	3	3	3	2	3	22	2	4	3	2	2	2	2	17	3	2	3	2	2	12	51		
14	3	2	4	3	3	4	2	3	24	2	3	3	3	3	4	4	22	4	3	4	4	2	17	63		
15	2	2	3	4	4	2	2	2	21	4	3	3	3	3	3	3	22	2	2	3	4	3	14	57		
16	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	3	4	2	25	2	4	4	4	3	17	73		
17	1	1	1	4	4	1	1	1	14	2	2	2	2	4	4	1	17	1	4	4	4	1	14	45		
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	80		
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	3	3	3	20	2	1	3	3	2	11	55		
20	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	3	2	2	3	3	19	2	3	3	3	3	14	58		
21	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	61		
22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	60		
23	3	2	2	3	3	3	2	2	20	2	3	2	3	3	3	3	19	2	3	2	2	1	10	49		
24	3	3	2	3	2	2	3	2	20	3	3	3	3	2	2	2	18	3	3	3	3	3	15	53		
25	2	4	3	3	3	4	3	3	25	3	3	3	4	3	3	4	23	4	2	3	3	2	14	62		
26	3	2	3	3	2	3	2	3	21	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	56		
27	3	3	4	3	4	2	3	4	26	3	2	3	3	4	3	3	21	2	2	2	2	4	12	59		
28	3	4	3	4	4	3	3	4	28	3	4	4	3	4	4	4	26	3	3	3	3	3	15	69		
29	3	4	3	4	4	4	4	4	30	4	4	4	3	4	4	4	27	3	3	3	2	3	14	71		
30	4	3	4	3	3	3	3	4	27	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3	3	15	70		

DATOS DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	PREPARACIÓN Y DESARROLLO DEL PROCESO ENSEÑANZA - APRENDIZAJE (8)								PT	PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA A LA COMUNIDAD								PT	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y DE LA IDENTIDAD DOCENTE						PT	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16		17	18	19	20				
1	3	4	3	3	3	3	3	3	25	4	3	2	3	3	3	4	22	2	3	3	2	3	13	60		
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	3	3	3	2	3	22	2	3	2	3	3	13	59		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	3	3	2	2	2	19	2	2	2	2	2	10	61		
4	3	3	3	4	4	3	3	3	26	4	3	2	3	2	4	2	20	3	2	2	2	2	11	57		
5	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	2	2	2	3	2	2	16	2	3	2	3	3	13	51		
6	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	2	4	21	1	3	2	3	4	13	58		
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	3	27	3	4	3	3	4	17	76		
8	3	4	3	3	4	3	3	4	27	2	4	3	3	4	2	3	21	2	2	2	3	3	12	60		
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	4	4	2	3	22	2	3	2	3	3	13	59		
10	3	4	2	4	4	4	4	4	29	4	3	4	4	3	1	4	23	2	2	2	3	3	12	64		
11	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	2	2	3	2	2	2	16	2	2	2	3	3	12	53		
12	4	3	4	3	3	3	3	4	27	4	4	3	3	4	2	3	23	2	4	2	3	3	14	64		
13	3	4	3	3	4	3	4	3	27	4	2	2	3	3	2	3	19	2	4	2	2	4	14	60		
14	4	4	3	3	3	3	4	4	28	4	3	3	3	4	1	4	22	1	2	2	3	4	12	62		
15	4	4	3	3	4	3	4	3	28	2	2	2	4	4	3	4	21	1	3	1	3	3	11	60		
16	3	4	3	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	1	2	4	23	3	4	3	3	4	17	70		
17	1	2	4	3	3	3	3	2	21	2	3	2	3	4	1	2	17	2	2	2	3	3	12	50		
18	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20	78		
19	4	3	4	3	3	4	3	4	28	4	3	3	4	4	1	4	23	1	4	2	4	4	15	66		
20	3	3	3	2	4	2	4	3	24	3	3	2	3	3	2	2	18	3	4	2	3	3	15	57		
21	4	4	3	3	3	3	4	4	28	3	4	2	3	3	3	3	21	2	4	2	3	3	14	63		
22	4	4	3	3	3	2	3	3	25	2	3	3	3	3	2	3	19	2	3	3	3	4	15	59		
23	4	3	3	2	3	2	3	2	22	4	3	2	2	2	2	4	19	1	2	1	2	1	7	48		
24	3	4	3	3	3	2	3	3	24	2	3	3	4	3	3	4	22	2	4	2	3	4	15	61		
25	4	3	4	3	3	2	3	4	26	3	3	3	3	3	3	4	22	2	3	2	3	3	13	61		
26	2	3	3	3	3	2	3	4	23	3	3	3	3	3	3	4	22	2	3	2	3	3	13	58		
27	3	2	3	2	3	3	3	4	23	4	4	3	3	4	2	4	24	2	4	2	4	4	16	63		
28	4	3	4	3	3	2	3	4	26	3	4	3	4	3	3	4	24	1	4	2	3	4	14	64		
29	3	3	3	3	3	4	4	2	25	3	3	3	3	3	2	3	20	4	4	4	4	4	20	65		
30	2	3	4	2	4	4	4	3	26	3	4	3	3	4	3	4	24	3	3	3	3	3	15	65		

Anexo N°6: Constancia que acredita la realización del estudio

COLEGIO PARTICULAR "ANDINO"

Jirón Guido Nº 512 Telf. (064) 232521 - Telefax (064) 226127
E-mail: andino@andino.edu.pe Web: www.andino.edu.pe
HUANCAYO

**LA DIRECTORA DEL COLEGIO "ANDINO" QUE
SUSCRIBE DEJA**

C O N S T A N C I A:

Que la Lic. **JENNY MARGARITA NOLASCO ROMERO**,
procedente de la Universidad "César Vallejo" de Trujillo, llevó a cabo la
recolección de datos en esta Institución, como parte de su Proyecto de
Investigación, de la tesis titulada "El Clima Institucional y Desempeño
Docente del Nivel Inicial del Colegio Particular Andino 2018 ", para optar el
Grado de Magister.

Se expide la presente constancia a solicitud de la recurrente, para los
fines pertinentes.

Huancayo, 22 de agosto de 2018

 **COLEGIO PARTICULAR "ANDINO"**
[Firma]
Prof. Nely A. Mejía Figueroa
DIRECTORA

Anexo N°7: Evidencias fotográficas

DOCENTES DEL NIVEL INICIAL RESOLVIENDO LOS CUESTIONARIOS, EN FORMA PERSONALIZADA



